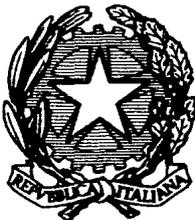
Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 99 del 29 aprile 1996 - Serie generale

Spedizione in abbonamento postale (50%) - Roma

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Lunedì, 29 aprile 1996 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 85081

N. 71

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 26 febbraio 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Aziende ed amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo» di cui all'art. 6 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordato il 9 febbraio 1995 tra l'ARAN e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, CIDA, RDB/CUB, USPPI ed UNIONQUADRI e le Organizzazioni sindacali di categoria CGIL/Aziende, CISL/Aziende, UIL/Aziende, CISAL/Aziende, CISNAL/Aziende, FABI/SADCADEP (ora FABI/SAB Roma), RSB/Vigili del fuoco e RDB/Aziende.

Testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Aziende ed amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo».

SOMMARIO

LEGGI, DECRETI E ORDINANZE PRESIDENZIALI

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 26 febbraio 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Aziende ed amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo» di cui all'art. 6 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordato il 9 febbraio 1995 tra l'ARAN e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, CIDA, RDB/CUB, USPPI ed UNIONQUADRI e le Organizzazioni sindacali di categoria CGIL/Aziende, CISL/Aziende, UIL/Aziende, CISAL/Aziende, CISNAL/Aziende, FABI/SADCADEP (ora FABI/SAB Roma), RSB/Vigili del fuoco e RDB/Aziende.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle Amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni»;

Viste le direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), previa intesa con le amministrazioni regionali espressa dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, per il personale dipendente dalle regioni e dagli Enti regionali, e dopo avere acquisito il parere dell'associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI) e dell'Unione delle province d'Italia (UPI);

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995), ed in particolare l'art. 2, comma 9, con il quale è stata determinata in lire 2.230 miliardi, in lire 3.800 miliardi ed in lire 3.800 miliardi, rispettivamente per gli anni 1995, 1996 e 1997, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale dei comparti dei «Ministeri», delle «Aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo» — con esclusione del personale della soppressa Amministrazione delle poste e delle telecomunicazioni — della «Scuola» e delle «Università»;

Visti i decreti del Ministro per la funzione pubblica del 1° dicembre 1994 (supplemento ordinario n. 167 alla *Gazzetta Ufficiale* n. 298 del 22 dicembre 1994) ed il successivo decreto correttivo del 22 settembre 1995 (*Gazzetta Ufficiale* n. 232 del 4 ottobre 1995), con i quali si è provveduto alla «Individuazione delle confederazioni sindacali e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che partecipano alla trattativa per la stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto del personale delle Aziende ed amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo, di cui all'art. 6 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593».

Vista la lettera prot. n. 1159 del 14 febbraio 1996 (pervenuta il 16 febbraio 1996), con la quale l'ARAN in attuazione degli art. 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle Aziende ed amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo, concordato il 9 febbraio 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, CIDA, RDB/CUB, USPPI ed UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/Aziende, CISL/Aziende, UIL/Aziende, CISAL/Aziende, CISNAL/Aziende, FABI/SADCADEP (ora FABI/SAB Roma), RSB/Vigili del fuoco e RDB/Aziende.

Visto il «Testo concordato» in precedenza indicato, il quale è stato inviato unitamente ad una relazione tecnico-finanziaria, corredata, ai sensi dei citati articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993, da appositi «Prospetti» contenenti «l'individuazione del personale interessato; dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa diretta ed in diretta, ivi compresa quella rimessa alla contrattazione decentrata» e «l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validita contrattuale»;

Visti in particolare, l'art. 2, comma 1, e l'art. 73, comma 3, del predetto Testo concordato, i quali prevedono rispettivamente, che «il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 1994 fino al 31 dicembre 1995, per la parte economica» e che «le integrazioni al presente contratto, derivanti dal precedente comma 2, nonché da ogni altra intesa prevista nel contratto medesimo, non possono comportare costi aggiuntivi, né altri oneri a carico delle parti»;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470 e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Considerato che nella citata direttiva del 5 settembre 1994 è stato precisato che «per il 1994 non possono essere riconosciuti ulteriori benefici economici, oltre l'indennità di vacanza contrattuale attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1° aprile 1994, con il Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 aprile 1994 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 143 del 21 giugno 1994) e prorogato fino al 31 dicembre 1994 con il decreto-legge 27 luglio 1994, n. 469» e che nella citata direttiva del 1° febbraio 1995 è stata definita, nell'ambito degli indicati stanziamenti di cui alla legge n. 725/1992 «la distribuzione delle risorse tra i singoli contratti collettivi riguardanti i diversi comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e le autonome separate aree di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e per la dirigenza medica e veterinaria», indicando, in particolare, in lire 78,62 miliardi ed in lire 130,64 miliardi gli specifici importi destinati, rispettivamente per gli anni 1995 e 1996, al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;

Considerato che il predetto testo concordato non risulta, in generale, in contrasto con le citate direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, impartite, a seguito di intesa intervenuta con il Ministero del tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa intesa espressa dalla Conferenza dei Presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell'ANCI e dell'UPI;

Considerato che la commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, con deliberazione adottata nella seduta del 1° febbraio 1996, ha «valutato idoneo» l'accordo sui servizi minimi essenziali di cui garantire la continuità in caso di sciopero relativo al personale delle «Aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo»;

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione e contenuta entro i limiti delle disponibilita finanziarie determinate dalla legge n. 725/1994 e dalla Direttiva del 1° febbraio 1995, razionalizzando in tal modo il costo del lavoro nel settore pubblico, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti di politica economica definiti dal Governo ed approvati dal Parlamento;

Considerato che il predetto testo concordato è coerente con i principi e gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti contenuti nel decreto legislativo n. 29/1993;

Tenuto conto che il testo concordato in questione realizza, come indicato nelle citate direttive, un nuovo sistema nell'erogazione del trattamento economico accessorio, finalizzato, attraverso la destinazione di buona parte delle complessive disponibilità finanziarie, a valorizzare e premiare la professionalità ed il maggiore impegno dei dipendenti pubblici allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi, collegando tali trattamenti ad obiettivi di produttività da erogare, da parte dei dirigenti sulla base di criteri selettivi ben individuati e dopo aver verificato la realizzazione dei risultati;

Tenuto conto che, come indicato nelle predette Direttive, il citato testo concordato, nel rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'autonomia organizzativa delle amministrazioni pubbliche, contribuisce, con una maggiore responsabilizzazione dei dirigenti, ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle amministrazioni pubbliche, realizzando l'obiettivo di migliorare le relazioni con l'utenza con la contestuale diminuzione dei costi complessivi dei servizi pubblici;

Vista l'autorizzazione espressa dal Consiglio dei Ministri nella riunione del 26 febbraio 1996;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 gennaio 1995, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 22 del 27 gennaio 1995, con il quale il Ministro per la Funzione pubblica, consigliere Franco Frattini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni ...» e ad «esercitare ... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

Autorizza

ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione dell'allegato testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo», di cui all'art. 6 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordato il 9 febbraio 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, CIDA, RDB/CUB, USPPI ed UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/Aziende, CISL/Aziende, UIL/Aziende, CISAL/Aziende, CISNAL/Aziende, FABI/SADCADEP (ora FABI/SAB Roma), RSB/Vigili del fuoco e RDB/Aziende.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei Conti.

Roma, 26 febbraio 1996

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
FRATTINI

Registrato alla Corte dei conti il 7 aprile 1996
Registro n. 99 Atti di Governo, foglio n. 27

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO DEL PERSONALE DELLE «AZIENDE ED AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO»

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 febbraio 1996, con il quale l'ARAN è stata autorizzata a sottoscrivere il testo del Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Aziende, già concordato in data 15 dicembre 1995, come adeguato — in data 28 marzo 1996, al rilievo della Corte dei conti del 22 marzo 1996 —, il giorno 5 aprile 1996 alle ore 10 presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), rappresentata dai componenti del comitato direttivo e le confederazioni e organizzazioni, sindacali di categoria:

CGIL - CISL - UIL - CONFSAL - CISAL - CISNAL - CONFEDIR - CIDA - RDB/CUB - USSPI - UNIONQUADRI - CGIL/Aziende - CISL/Aziende - UIL/Aziende - CISAL/Aziende - CISNAL /Aziende - RDB/Aziende - RSB/Vigili del fuoco - FABI/SADCADEP - SAD/AIMA.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti del comparto Aziende.

Del predetto CCNL fa parte integrante l'allegato Protocollo d'intesa sui servizi pubblici essenziali.

Si allega, altresì, il «Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni» definito, ai sensi dell'art. 58-*bis* del decreto legislativo n. 29 del 1993, dal Ministro per la funzione pubblica con decreto del 31 marzo 1994, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 149 del 28 giugno 1994.

COMPARTO AZIENDE

ACCORDO SUI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

Art. 1

(Servizi pubblici essenziali)

Ai sensi della legge 12 giugno 1990 n. 146, i servizi da considerare essenziali nel comparto del personale delle aziende e delle amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo sono i seguenti:
a) il soccorso tecnico urgente del Corpo Nazionale Vigili del Fuoco;
b) il servizio antincendi aeroportuale reso dal Corpo Nazionale Vigili del Fuoco;
c) i depositi cauzionali relativi a procedimenti giudiziari penali atti a garantire la libertà della persona in attesa di giudizio, per la Cassa Depositi e Prestiti.
Il riferimento a ciascuna azienda o amministrazione autonoma dello Stato é riportato nel resto del presente accordo come amministrazione.

Art. 2

(Prestazioni indispensabili e contingenti di personale)

1-(Prestazioni)
In ciascuna amministrazione, le prestazioni indispensabili per garantire la continuità dei servizi di cui all'art.1, insieme ai relativi contingenti di personale, sono individuate con le procedure riportate nei commi successivi.

2-(Livello nazionale)
A livello nazionale, per ciascuna amministrazione, entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e prima dell'inizio di ogni altra trattativa decentrata, con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 6 del CCNL, sono individuate in sede di contrattazione decentrata:
a) le prestazioni indispensabili atte ad assicurare l'erogazione dei servizi minimi di cui all'art.1;
b) i criteri per la determinazione delle qualifiche e delle professionalità che formano i contingenti necessari a garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.

3-(Livello locale)
Salvo diversa determinazione in sede di accordo a livello nazionale, la quantificazione dei contingenti numerici di cui ai commi 1 e 2 é effettuata in sede di contrattazione decentrata a livello locale con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 6 del CCNL, entro quindici giorni dall' accordo di cui al comma 2, e comunque prima dell'inizio di ogni altra trattativa decentrata. Fino alla stipulazione degli accordi di cui ai commi 2 e 3, restano in vigore gli accordi già stipulati in materia.

4-(Attribuzioni dei dirigenti)
In conformità degli accordi decentrati di cui al comma precedente, i dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli uffici ,in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti come sopra definiti, tenuto all' erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente alla data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla data di ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, che sarà accordata solo nel caso sia possibile.

Art. 3

(Modalità di effettuazione degli scioperi coinvolgenti i servizi essenziali)

1- (Preavviso)
Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicono azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 1 sono tenute a darne comunicazione alle amministrazioni interessate con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro.
In caso di revoca dello sciopero indetto in precedenza, le strutture sindacali devono darne immediata comunicazione alle amministrazioni, al fine di restituire al servizio il carattere di ordinarietà per il periodo temporale interessato dallo sciopero stesso.

2-(Comunicazioni)
La proclamazione e la revoca degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto e coinvolgenti i servizi essenziali deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica; la proclamazione e la revoca di scioperi relativi a vertenze nazionali di azienda deve essere comunicata all'amministrazione con la quale si ha la vertenza e alla Presidenza del consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica; la proclamazione e la revoca di scioperi relativi a vertenze di livello territoriale deve essere comunicata agli uffici periferici con cui si hanno le vertenze.
Le amministrazioni sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggior diffusione nell' area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi, le modalità e l'eventuale revoca dell'azione di sciopero. Detti uffici si assicurano che i predetti organi di informazione garantiscano all'utenza una informazione chiara, esauriente e tempestiva dello sciopero, anche relativamente alla frequenza e alle fasce orarie di trasmissione dei messaggi.

3-(Pubblicità)
Le amministrazioni hanno l'obbligo di adottare ogni utile iniziativa al fine di garantire la massima pubblicità del presente accordo. In particolare, le stesse amministrazioni sono tenute a rendere pubblico il presente accordo in ogni sede di livello dirigenziale che abbia rapporti con l'utenza e in ogni sede di Prefettura.

Art. 4

(Limiti e sanzioni)

1-(Limiti)
Non possono essere proclamati scioperi coinvolgenti i servizi essenziali nei seguenti periodi:
a) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali e referendarie;
b) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni regionali, provinciali e comunali, per i rispettivi ambiti territoriali;
c) nei giorni dal 23 dicembre al 3 gennaio;
d) nei giorni di pagamento di stipendi e pensioni;
e) nella giornata precedente o susseguente alla proclamazione di scioperi di carattere generale.
Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità.

2-(Codici di autoregolamentazione)
Fermo restando la disciplina di cui all'art. 15 del CCNL, le organizzazioni sindacali possono adottare codici di autoregolamentazione in materia di esercizio del diritto di sciopero che sono comunicati alle amministrazioni, all' ARAN e alla Commissione di Garanzia di cui alla legge n. 146 del 1990.

3-(Sanzioni)
In caso di inosservanza delle disposizioni contenute nel presente accordo e riferite ai servizi pubblici essenziali, si applica quanto previsto dagli artt. 4 e 9 della Legge 12 giugno 1990 n. 146.

Art. 5

(Procedure di raffreddamento)

Il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede organismi, tempi e procedure per il raffreddamento dei conflitti in caso di sciopero.
Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, le amministrazioni si asterranno dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la situazione dei lavoratori interessati al conflitto.

Art. 6

(Applicabilità dell'accordo)

1- (Azioni sindacali)
Le norme di cui al presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali, nel comparto delle Aziende Autonome, a livello di comparto, a livello nazionale di amministrazione ed a livello decentrato.

2- (Deroga)
Le norme di cui al presente accordo in materia di preavviso minimo e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell' incolumità e della sicurezza dei lavoratori..

Art. 7

(Commissione di Garanzia)

Gli accordi decentrati di cui all' art. 2, relativi alle prestazioni indispensabili da garantire in caso di sciopero, dovranno essere comunicati tempestivamente alla "Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali" a cura delle parti interessate e comunque anteriormente alla pubblicazione degli accordi medesimi.

PARTE I

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

(CAMPO DI APPLICAZIONE)

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni attualmente inserite nel comparto di cui all'art. 6 del DPCM n. 593 del 30.12.1993, ovvero:

- Corpo Nazionale vigili del fuoco;
- Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato;
- Cassa depositi e prestiti;
- Azienda di Stato per gli interventi nel mercato agricolo (A.I.M.A.)

2. Sono comunque esclusi dall'applicazione del CCNL i vigili volontari ausiliari.

3. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità o a mutamento di regime giuridico in conseguenza della soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino ivi compresi i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino alla stipulazione del nuovo contratto collettivo nazionale o aziendale nel comparto o categoria di destinazione.

4. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, il presente contratto definisce particolari modalità di applicazione degli istituti normativi.

5. Con successivo accordo, da stipularsi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, le norme del CCNL medesimo saranno raccordate con le disposizioni dello Statuto speciale della Regione Trentino Alto Adige e con le relative norme di attuazione.

6. Il riferimento del decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni é riportato nel resto del presente contratto come d. lgs. n. 29 del 1993.

7. Il riferimento a ciascuna Azienda o Amministrazione autonoma dello Stato é riportato nel resto del presente contratto come Amministrazione.

ART. 2

(DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed é valido dal 1 gennaio 1994 fino al 31 dicembre 1995 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art.51, commi 1 e 2 del d.lgs. n. 29 del 1993. Esso viene portato a conoscenza delle amministrazioni interessate mediante idonea pubblicizzazione da parte dell' ARAN.

3. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione di cui al comma 2.

4. Il contratto collettivo nazionale di lavoro, alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti mediante apposita comunicazione almeno tre mesi prima di ogni scadenza In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Con la stessa anticipazione temporale sono presentate le piattaforme.
Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

5. In attuazione dell'accordo tra Governo e parti sociali del 23 luglio 1993, qualora si verifichi un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del contratto, ai lavoratori destinatari dello stesso verra corrisposta la relativa indennità' secondo le scadenze previste dall'accordo medesimo. Per l'erogazione di tale indennità si applica la procedura prevista dall'art. 52, commi 1 e 2 del d.lgs. n. 29 del 1993.

6. In sede di rinnovo biennale per la parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sara costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata precedente e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio.

TITOLO II

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 3

(OBIETTIVI E STRUMENTI)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività, in relazione ai fini pubblici ai quali le amministrazioni sono preordinate.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla partecipazione, sulla contrattazione collettiva, sull' informazione, sull'esame, e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste. Detto sistema è altresì improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali, sempre nel rispetto in caso di conflitto, della garanzia dei servizi essenziali di cui alla legge 146 del 1990 e all'accordo in materia stipulato in premessa al presente contratto, in grado di consentire il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali. Nelle situazioni non regolate dalla legge 146 del 1990, la tutela della continuità dei servizi, nell'interesse dell'amministrazione e della collettività, è comunque assicurata dal CCNL, dagli accordi decentrati e dai codici di autoregolamentazione.

3. In coerenza con quanto previsto ai commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) la contrattazione collettiva: si svolge a livello nazionale e, per le materie previste dall'articolo 5, a quello decentrato, con i tempi e secondo le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2 e 4 del presente contratto, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 14. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità ai distinti ruoli delle parti e non implica l'obbligo di addivenire ad un accordo salvo quanto previsto dall'art. 49 del d.lgs. n. 29 del 1993;

b) l'esame: si svolge sulle materie per le quali la legge ed il presente contratto collettivo lo prevedono, a norma dell'art. 10 del d.lgs n. 29 del 1993 e dell' art. 9 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all' art. 6. Nel corso di appositi incontri le parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate nell' articolo 9 citato;

c) la consultazione: si svolge sulle materie per le quali la legge o il presente contratto la prevedono. In tali casi l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce il parere dei soggetti sindacali;

d) l'informazione: quando lo richieda la legge o il presente contratto, viene fornita dalle amministrazioni ai soggetti sindacali secondo criteri di trasparenza, compiutezza, contestualità ed uguali modalità per tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 6 al fine di rendere costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

e) la partecipazione: si concretizza in momenti di confronto, di dibattito e di elaborazione comune per l'analisi di problematiche di carattere generale ovvero di portata più specifica e per la formulazione di osservazioni e proposte.

f) le procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative: sono finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi e si svolgono secondo quanto disposto dall'art. 15.

4. A livello di singola Amministrazione del comparto saranno definiti specifici accordi sulle relazioni sindacali per far fronte:

a) a situazioni particolari di riorganizzazione e/o ristrutturazione, che comportino significative implicazioni occupazionali e/o di riqualificazione dei lavoratori;

b) a particolari esigenze di servizio e/o produzione aventi carattere straordinario o di emergenza.

Sino a quando non saranno definiti i predetti accordi, sulla materia restano in vigore quelli esistenti, in quanto coerenti con i principi del d.lgs. n. 29 del 1993.

ART. 4

(TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO)

1. La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato é operata con la presentazione della piattaforma, almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.
In fase di prima applicazione e in occasione di ogni rinnovo coincidente con la scadenza del CCNL, la predetta richiesta è presentata entro due mesi dalla stipula o dal rinnovo di quest'ultimo.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali ne procedono ad azioni conflittuali.

3. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 30 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, ai sensi dell'art. 2.

L'Amministrazione provvede a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 6, per l'avvio del negoziato entro 15 giorni dalla presentazione della piattaforma.

4. La contrattazione decentrata si riferisce ai soli istituti contrattuali attribuiti a tale livello.

5. Il contratto decentrato si attua entro 30 giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, a seguito del perfezionamento della procedura di cui all'art. 51, terzo comma, del d.lgs. n. 29 del 1993. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità' e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

ART. 5

(LIVELLI DI CONTRATTAZIONE: MATERIE E LIMITI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA)

1. Il sistema di contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:

a) il contratto collettivo nazionale di comparto;
b) il contratto collettivo decentrato a livello centrale di ciascuna amministrazione e presso le sedi periferiche.

2. La contrattazione decentrata ha per oggetto le materie e gli istituti di cui ai commi 4 e 5, secondo le clausole di rinvio del presente articolo ed in conformità ai criteri ed alle procedure indicati nell' art. 4

3. Qualora nella contrattazione decentrata sia necessario ripartire le materie attribuite a tale livello di contrattazione devono essere evitate sovrapposizioni e frammentazioni.

4. La contrattazione decentrata si svolge al livello centrale di ciascuna amministrazione tenendo conto dei risultati delle Conferenze e delle procedure di partecipazione, e sulla base delle informazioni fornite dall'Amministrazione, relativamente alle seguenti materie:

a) sistemi di incentivazione della produttività collettiva, finalizzati all'efficienza e al miglioramento della qualità dei servizi, nell'ambito dei piani, progetti o altre iniziative definite dall'amministrazione, con particolare riguardo:
- alla quantità di risorse e ai criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività che comportino specifiche responsabilità o particolari oneri o disagi;
- alle verifiche preordinate alla valutazione dei risultati;
- alla conseguente distribuzione dei compensi alle strutture operative, ai gruppi e ai singoli.
Tali sistemi vengono definiti per ciascuna amministrazione dalle norme di cui alla Parte II, Capo II;

b) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale;

c) criteri generali per la gestione delle attività socio - assistenziali per il personale;

d) accordi di mobilità di cui all'art. 35, 8° comma del d.lgs. n. 29 del 1993, secondo quanto previsto al successivo art. 33; ai criteri per l'applicazione delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione e gestione della mobilità in caso di esuberi; ai criteri per l'attuazione della mobilità volontaria all'interno dell'Amministrazione;

e) misure dirette a favorire le pari opportunità in fatto di condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

5. Il livello periferico di contrattazione riguarda, secondo le caratteristiche ordinamentali dell'Amministrazione e l'ambito territoriale di riferimento delle materie oggetto di trattativa in relazione ai singoli argomenti, le strutture regionali, provinciali o sub-provinciali di livello dirigenziale, anche se eccezionalmente affidate, in base alle norme applicabili nelle aziende stesse, a personale non dirigente, nonché le strutture provinciali che secondo le caratteristiche ordinamentali non sono di livello dirigenziale. Il livello periferico di contrattazione deve essere in ogni caso unico, essendo esclusa la possibilità di dar luogo a più livelli di negoziato per le stesse materie.

6. La contrattazione decentrata si svolge al livello periferico, tenendo conto dei risultati delle conferenze di servizio e delle procedure di partecipazione, sulle seguenti materie:

a) modalità di attuazione dei sistemi di incentivazione della produttività collettiva definiti a livello nazionale, con particolare riguardo ai criteri generali per le modalità della partecipazione individuale, per la valutazione dei risultati e per le verifiche a tale valutazione preordinate e per la conseguente attribuzione dei compensi ai gruppi e ai singoli ai sensi degli artt. 52 e 53 del presente CCNL;

b) riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di riqualificazione dei servizi richiesti dall'utenza sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti;

c) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative a igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché di attuazione delle misure volte a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

d) modalità attuative dei criteri in materia di mobilità esterna, definiti a livello di Amministrazione.

7. L'erogazione dei trattamenti incentivanti è strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttività ed è quindi perfezionata dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati.

8. I contratti collettivi decentrati devono garantire il rispetto delle disponibilità economiche stabilite a livello nazionale di comparto e non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto.

ART. 6

(COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI)

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8 del d.lgs n. 29 del 1993, la delegazione trattante in sede decentrata é costituita:
I - A LIVELLO DI AMMINISTRAZIONE:
a) per la parte pubblica:
- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa;
b) per le organizzazioni sindacali: dalle Confederazioni e dalle Organizzazioni di comparto, firmatarie del CCNL.
II - NELLE SEDI CENTRALI O SEDI DISTACCATE DI AMMINISTRAZIONI CENTRALI E NEGLI UFFICI PERIFERICI DI LIVELLO DIRIGENZIALE
a) per la parte pubblica:
- dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito dell'ufficio o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei titolari dei servizi o uffici destinatari e tenuti all'applicazione del contratto decentrato.
b) per le organizzazioni sindacali:
- dalle R.S.U. laddove costituite, ovvero, nelle more della loro costituzione, dalle rappresentanze sindacali previste dagli statuti delle singole organizzazioni;
- dai componenti delle rappresentanze di cui all'art. 12 - lettera b);
- da rappresentanti di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL.
2. Le amministrazioni del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.), alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d.lgs n. 29 del 1993.

CAPO II

INFORMAZIONE E FORME DI PARTECIPAZIONE

ART. 7

(ORGANISMI DI PARTECIPAZIONE)

1. In attuazione dell'art. 48 del d.lgs n. 29 del 1993, al fine di consentire la partecipazione delle rappresentanze del personale dipendente delle amministrazioni del comparto all'organizzazione del lavoro delle amministrazioni medesime, sono istituite le sedi e le procedure di cui ai commi seguenti.

2. Presso ogni Amministrazione è costituita una Conferenza di rappresentanti dell'amministrazione e delle parti sindacali abilitate alla contrattazione decentrata, anche in relazione alle dimensioni dell'amministrazione medesima. La Conferenza esamina in due sessioni per ciascun anno - una delle quali fissata in prossimità della presentazione del bilancio preventivo dell'Amministrazione - le linee

essenziali di indirizzo in materia di ristrutturazione, organizzazione e gestione dell'amministrazione, di innovazioni tecnologiche e di verifica dei risultati conseguiti in termini di produttività ed economicità dei servizi ed attività istituzionali. La Conferenza fonda il dibattito e il confronto relativamente alle predette tematiche anche sulle informazioni fornite dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 8. In tale quadro possono essere presi in esame specifici argomenti sui quali pervenire a risoluzioni comuni.

3. A livello territoriale o di singola unità produttiva possono attivarsi Conferenze di servizio, composte da rappresentanti dell'amministrazione e delle parti sindacali abilitate alla contrattazione decentrata, per l'esame a tale livello delle materie di cui al comma precedente, in un' unica sessione.

4. A richiesta delle parti sindacali, in ciascuna Amministrazione possono essere costituite, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche riguardanti:
a) carichi di lavoro ed organici;
b) ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
c) servizi sociali ed attività assistenziali;
d) formazione ed aggiornamento.

Gli organismi di cui al presente comma hanno il compito di raccogliere ed elaborare i dati relativi alle predette materie, forniti dall'Amministrazione in sede di informazione preventiva e successiva, e di formulare proposte di soluzione alle problematiche emergenti.

ART. 8

(INFORMAZIONE)

1. Ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e ferma restando la distinzione dei ruoli e delle responsabilità, fornisce ai soggetti sindacali di cui all' art. 6 informazioni in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

2. Nelle seguenti materie individuate dal d.lgs n. 29 del 1993 e dal presente contratto, l'amministrazione fornisce un' informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria relativa a:
a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
b) verifica periodica della produttività degli uffici;
c) criteri generali di riorganizzazione degli uffici;
d) criteri generali di programmazione della mobilità;
e) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
f) politiche degli organici;
g) articolazione dell'orario e turnazioni;
h) applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e rapporti con l'utenza;
i) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
l) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
m) affidamento all'esterno dei servizi;

n) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
o) attività e programmi di ricerca e sviluppo;
p) previsione di bilancio relativa al personale.

3. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva ed ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:
- distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
- attuazione dei programmi di formazione del personale;
- andamento generale della mobilità del personale;
- distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e l'utilizzo delle relative prestazioni;
- distribuzione complessiva dei fondi per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale.

Per l'informazione di cui al presente comma è previsto un incontro annuale, anche nella sede della Conferenza di cui all'art. 7, comma 2, in relazione al quale l'amministrazione fornisce tempestive e adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

4. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni assicurano una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

ART. 9

(ESAME)

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 6, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 8 comma 2, può chiedere, in forma scritta, un incontro per l'esame delle seguenti materie, ai sensi dell'art. 10 del dlgs. n. 29 del 1993:
a) articolazione dell'orario;
b) definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
c) verifica periodica della produttività degli uffici;
d) le modalità di attuazione delle misure per favorire pari opportunità.

Sono inoltre oggetto di esame, ai sensi dell'art.48 del d.lgs. n. 29 del 1993, le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle amministrazioni.

2. Della richiesta di esame l'Amministrazione dà notizia agli altri soggetti sindacali di cui all'art. 6.

3. L'esame si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla ricezione della richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni quindici dall'inizio dell'esame ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle stesse materie.

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame le amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

ART. 10

(PARI OPPORTUNITA')

1. Il Comitato paritetico per le Pari Opportunità di cui all'art. 17 del DPR 335 del 1990 ed all'art. 21 del DPR 269 del 1987, fermo restando quanto disposto dai suddetti articoli:

a) promuove piani di azione positive finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola o impedisce l'affermarsi di una situazione di pari opportunità, per poter così giungere alla applicazione concreta del principio di uguaglianza sancito dalla legge 125 del 1991;

b) promuove iniziative volte a dare attuazione alla normativa comunitaria anche al fine di rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali. In questo ambito effettua ricerche e definisce i connotati e l'estensione del fenomeno delle molestie sessuali sul lavoro e propone iniziative di interventi per la sua rimozione;

c) svolge le funzioni di conciliazione di cui all'art. 4, 4° comma della legge 125 del 1991; valuta fatti segnalati riguardanti azioni di discriminazione diretta ed indiretta e di segregazione professionale e formula proposte in merito.

Chiunque ritenga di individuare in fatti, atti e comportamenti riferibili all'Amministrazione gli estremi della discriminazione in suo danno, ai sensi dell'art. 4, 1° e 2° comma della legge 125 del 1991, può anche per il tramite dell'Organizzazione Sindacale cui conferisce mandato, investire del caso il Comitato per le Pari Opportunità.

2. In sede di negoziazione decentrata, sono concordate misure per favorire pari opportunità in materia di condizioni di lavoro e di sviluppo professionale. Le modalità di attuazione delle predette misure sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame, ai sensi dell'art. 61 del d.lgs. n. 29 del 1993 e delle procedure individuate dagli artt. 8 e 9 del presente contratto, anche con riferimento a quanto previsto degli artt. 3 e 9 della legge n. 125 del 1991.

3. Sulla base delle proposte del Comitato e degli esiti delle procedure di cui al comma precedente, l'Amministrazione adotta, ai sensi dell'art. 2, comma 6 della legge n. 125 del 1991, piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

ART. 11

(CONSULTAZIONE)

1. L'Amministrazione procede alla consultazione :
- delle rappresentanze di cui all'art. 12 nel caso previsto dall'ottavo comma dell'art. 59 del d.lgs n. 29 del 1993, e negli altri casi previsti da altre disposizioni di legge o contrattuali;
- del rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dall'art. 19 del d.lgs 19 settembre 1994, n. 626.

CAPO III

DIRITTI SINDACALI

ART. 12

(RAPPRESENTANZE SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO)

1. Le forme di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro sono:
a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) previste dai protocolli di intesa A.RA.N - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994 ovvero dalle rappresentanze sindacali previste dagli statuti delle singole organizzazioni, fino alla costituzione delle R.S.U.
b) le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell'art. 19, comma b, della legge n. 300 del 1970 che non abbiano sottoscritto o non aderiscano ai protocolli di cui alla lettera a), o che non partecipino alle elezioni previste dai protocolli medesimi.

ART. 13

(DELEGA)

1. La disciplina della delega, riportata ai commi successivi, verrà sottoposta a verifiche da effettuarsi, su richiesta di una delle due parti, ad ogni rinnovo del CCNL e in quella sede.

2. I dipendenti possono rilasciare delega, comunque in forma scritta, a favore di un'organizzazione sindacale per la riscossione di una quota mensile nella misura stabilita dai competenti organi statutari. Detta delega è trasmessa all'amministrazione a cura dell'organizzazione sindacale ed ha effetto dal mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dipendente può in qualsiasi momento revocare la delega di cui al comma 2 inoltrando una comunicazione scritta all'amministrazione e all'organizzazione sindacale interessati. L'effetto della revoca decorre dal primo del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le amministrazioni sono tenute a versare mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate le trattenute operate sulla retribuzione dei dipendenti.

5. Le modalità di versamento delle trattenute di cui al comma 4 sono concordate tra l'amministrazione e le organizzazioni sindacali.

6. Le amministrazioni sono tenute alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati nei confronti dei terzi.

7. Le regole previste nel presente articolo costituiscono la disciplina provvisoria in materia di contributi sindacali, senza soluzione di continuità con la preesistente normativa.

CAPO IV

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

ART. 14

(INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI)

1. In attuazione dell'art. 53, del d.lgs n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2 per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia all' altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata . La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, del d.lgs. n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale

4. Con le medesime modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, del d.lgs n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

5. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2 del d.lgs n. 29 del 1993.

ART. 15

(PROCEDURE DI CONCILIAZIONE)

1. Allo scopo di prevenire e di comporre i conflitti collettivi di lavoro nel comparto aziende, le parti di comune intesa convengono sulla necessità che la effettuazione di azioni di sciopero ovvero l'emanazione di provvedimenti riguardanti conflitti in atto di particolare rilevanza siano preceduti da un tentativo di conciliazione davanti ad appositi Organismi di conciliazione. Tali organismi devono essere istituiti entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, d'intesa tra le parti stesse, presso ciascuna amministrazione centrale per i conflitti a livello nazionale e presso le sedi territoriali per quelli a livello locale.

2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione e nei periodi di esclusione dello sciopero, le amministrazioni si astengono dall'adottare iniziative pregiudizievoli nei confronti dei lavoratori direttamente coinvolti nel conflitto.

ART. 16

(LIMITI ALL'ASTENSIONE DAL LAVORO)

Ferme restando le disposizioni di cui all'accordo sulla garanzia dei servizi essenziali in caso di sciopero per le aziende o unità organizzative aziendali alle quali dette disposizioni si applicano, in tutte le altre amministrazioni e unità del comparto non possono essere indetti scioperi:

a) di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e di durata superiore a due giornate lavorative per la successiva astensione dal lavoro; gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative nell'arco della giornata;

b) se tra un periodo di sciopero ed il successivo non intercorra un tempo superiore alle ventiquattro ore;

c) articolati per servizi o reparti, o per qualifiche professionali, di una medesima unità lavorativa, con svolgimento in giornate successive consecutive.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 17

(IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato é costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto. nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
a) tipologia del rapporto di lavoro;
b) data di inizio del rapporto di lavoro;
c) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
d) mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
e) durata del periodo di prova;
f) sede di destinazione provvisoria o definitiva dell'attività lavorativa;
g) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 21, comma 3.

5. L'amministrazione, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dall'art. 19, comma 8, di non avere un altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con altra amministrazione, pubblica o privata, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità' richiamate dall' art. 58 del d.lgs. n. 29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del DPR 9 maggio 1994, n. 487.

8. Al personale assunto successivamente alla stipula del presente contratto, le amministrazioni forniranno una copia del contratto medesimo.

CAPO II

PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

ART. 18

(ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO)

1. L'amministrazione può assumere personale a tempo determinato in applicazione e ad integrazione della legge n. 230 del 1962 e successive modificazioni nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di personale assente, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi; il lavoratore assunto è mantenuto in servizio per tutta la durata e nei limiti del restante periodo di conservazione del posto del dipendente assente;

b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dalle leggi 30 dicembre 1971 n. 1204 e 9 dicembre 1977 n. 903;

c) per particolari punte di attività o per esigenze straordinarie nel limite massimo di sei mesi ovvero per attività connesse allo svolgimento dei progetti finalizzati di cui al DPCM n. 127 del 1989 quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio;

d) per la temporanea copertura di posti vacanti nei singoli profili professionali per un periodo massimo di otto mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso o sia già stata avviata la procedura di selezione per la copertura dei posti stessi.

2. Per la selezione del personale da reclutare le amministrazioni applicano i principi previsti dall'articolo 36 del d.lgs. n. 29 del 1993.

3. Nei casi di cui alle lettere a) e b) nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente senza diritto al preavviso alla scadenza del termine indicato dal contratto individuale e, comunque, con il rientro in servizio del titolare.

5. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per le figure per le quali è consentito, anche a tempo parziale.

6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato salvo quanto segue:

a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt. 26 e 32, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463 convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638;

c) i periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al comma 7 dell'art. 26 salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi;

d) il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

e) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 26;

f) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 24, comma 3.

7. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:

a) l'apposizione del termine non risulta da atto scritto;

b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

8. Nelle ipotesi previste dall'art. 2, comma 2, della legge n. 230 del 1962 la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli ed il rapporto di lavoro si estingue alla scadenza.

9. In nessun caso l'Amministrazione può trasformare il rapporto di lavoro a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

10. Il contenuto del presente articolo non è applicabile al personale operativo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, salvo quanto disposto dalla normativa vigente in materia di richiamo del personale volontario discontinuo.

ART. 19

(RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE)

1. Tutte le Amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante assunzione o trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale con esclusione dei profili professionali indicati nel comma 3 e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.

2. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere costituito relativamente a profili che comportino l'esercizio di funzioni ispettive o di controllo interno, di direzione o di coordinamento di struttura comunque denominata oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale. Tale esclusione non

opera nei confronti del personale in servizio che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, non svolga le predette funzioni.
L'individuazione dei profili di cui al presente comma è effettuata dall'amministrazione che ne informa preventivamente le organizzazioni sindacali.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale non trova applicazione nei confronti del personale operativo del CNVVF.

4. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati in tempo parziale.

5. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa di cui al successivo comma 6.

6. Il tempo parziale può essere realizzato:
- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).

7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

8. Al personale interessato è consentito, previa motivata autorizzazione dell'amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività' di istituto della stessa amministrazione.

9. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l' indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.

10. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

11. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge n. 554 del 1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

12. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal presente articolo, le disposizioni contenute nell'art. 7 del D.P.C.M. n. 117 del 17 marzo 1989.

13. Il personale in servizio a tempo indeterminato con prestazioni a tempo pieno e con anzianità non inferiore a 24 mesi potrà chiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in quello a tempo parziale. Costituiscono titoli di precedenza quelli di cui all' art.7 - comma 4 - DPCM n. 117 del 17 marzo 1989.

14. Il personale a tempo parziale di cui al precedente comma potrà richiedere il ripristino del tempo pieno dopo un periodo non inferiore a 18 mesi.

15. Il personale assunto a tempo parziale di tipo orizzontale, con anzianità non inferiore a 36 mesi, potrà chiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in quello a tempo pieno.

16. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve risultare da atto scritto, opportunamente corredato di ogni utile informazione al riguardo.

17. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti a tempo parziale con priorità per coloro che avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A tal fine si tiene conto del maggior periodo di servizio svolto a tempo parziale e, in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio.

TITOLO IV

STRUTTURA DEL RAPPORTO

CAPO I

NORME GENERALI

ART. 20

(PERIODO DI PROVA)

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:

- 2 mesi per le posizioni funzionali fino alla quarta o equivalente;

- 6 mesi per le restanti posizioni funzionali.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art.32.

4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs n. 29 del 1993.

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.

6. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

10. Il dipendente proveniente dalla stessa azienda durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, è reintegrato, a domanda, nella posizione funzionale e profilo professionale di provenienza.

11. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un azienda del comparto, vincitore di concorso presso altra azienda o ente, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, ai sensi dell'art. 27.

12. Durante il periodo di prova, le aziende adottano iniziative per la formazione del personale neo assunto. Il dipendente può essere applicato a più servizi dell'azienda presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie della qualifica di appartenenza.

13. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti dell'aziende del comparto che lo abbiano già superato nella medesima posizione funzionale, profilo e disciplina, ove prevista.

ART. 21

(ORARIO DI LAVORO)

1. L'orario di lavoro é di 36 ore settimanali. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze di servizio da erogarsi con carattere di continuità, che richiedano orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; le rispettive articolazioni, ai sensi dell' art. 22 della legge n. 724 del 23 dicembre 1994, sono determinate, previo esame con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili in conformità agli artt. 16, comma 1, punto d) e 17, comma 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.
A tal fine, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:
- ottimizzazione dell' impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

3. Per la realizzazione dei suddetti criteri possono essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:

- orario articolato su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo.

- orario articolato su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane;

- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;

- turnazioni : da attivare ai sensi dell'art. 10 del DPR n. 269 del 1987, nel caso di attività i cui risultati non siano conseguibili mediante l'adozione di altre tipologie di orario;

- orario plurisettimanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore.

4. Dopo massimo sei ore continuative di lavoro deve essere prevista una pausa che comunque non può essere inferiore ai 30 minuti. Sono fatte salve le condizioni diverse eventualmente esistenti in azienda.

5. Al fine di completare la disciplina contrattuale di tutti gli istituti relativi all'orario di lavoro, nel rispetto della legge n. 724 del 23 dicembre 1994, e del d.lgs. n. 29 del 1993, si procederà entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL ad apposita contrattazione.

ART. 22

(FERIE)

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.
Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge n. 937 del 1977.

3. I dipendenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2, 3 e 4 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge n. 937 del 1977.
Sono fatte salve le condizioni di maggior favore eventualmente preesistenti alla vigenza del presente contratto, che pertanto continuano ad applicarsi.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937 del 1977.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 24 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, l'Amministrazione assicura comunque al dipendente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti garantendo al dipendente che ne faccia richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per eccezionali esigenze di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

13. Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell' anno successivo a quello di spettanza.

14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni.
L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.

15 Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga ai termini di cui ai commi 12 e 13.

16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per documentate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

ART. 23

(FESTIVITÀ)

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la sua opera e, limitatamente al Corpo Nazionale vigili del fuoco, la ricorrenza di S. Barbara.

2. Il riposo settimanale càde normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore. Per i dipendenti turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana.

3. Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica è riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi n. 516 del 22 novembre 1988 e n. 101 dell' 8 marzo 1989. Le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni.

ART. 24

(PERMESSI)

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutto per decesso del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado: giorni tre per evento;

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell' anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 5 febbraio 1992, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a permessi retribuiti per tutti gli eventi in relazione ai quali specifiche disposizioni di legge prevedono la concessione di permessi o congedi straordinari comunque denominati.

ART. 25

(PERMESSI BREVI)

1. Previa valutazione delle esigenze di servizio da parte del responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta, il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al responsabile dell'unità di cui al comma 1 di adottare le misure organizzative necessarie.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del responsabile dell'unità. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

4. Per il personale inserito in turnazione, i recuperi, salvo diverse esigenze di servizio, dovranno essere concessi entro l'anno per gruppi di ore costituenti un turno completo.

5 Possono essere recuperate le ore straordinarie effettuate mediante permessi brevi di cui al comma 1. Restano ferme le normative aziendali già in vigore, purchè compatibili con il presente articolo.

ART. 26

(ASSENZE PER MALATTIA)

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

2 Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l' ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3 il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da Tbc ed altre particolari malattie.

7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente competono anche gli istituti di retribuzione fissa e ricorrente di cui all'allegata Tabella 1;

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo giustificato impedimento.

9. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso e prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità sanitaria locale.

11. Il dipendente, che durante l'assenza eventualmente dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

13. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

14. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all' amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

15. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, dalla quale si computa il triennio previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

ART. 27

(ASPETTATIVA)

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale richiesta può essere concesso un periodo di aspettativa, per comprovati motivi personali o di famiglia, per un periodo massimo di dodici mesi in un quadriennio.

2. L'aspettativa di cui al comma precedente comporta la perdita dell'intera retribuzione e non è utile ai fini della decorrenza dell' anzianità di servizio.

3. Alla lavoratrice madre e al lavoratore padre possono essere concessi periodi di aspettativa per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età in ragione di 170 giorni per ciascun figlio. Tali periodi non sono utili ai fini della retribuzione, della carriera e dell'aumento economico. I medesimi periodi sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettera a) della legge n. 335 del 1995.

4. I periodi di aspettativa di cui ai commi 1 e 3 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 26 e 32 del presente contratto.

5. L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente prefissato.

6. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo i casi di comprovato impedimento, non si presenti a riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 5.

ART. 28

(TUTELA DELLA MATERNITA')

1. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli artt 4 e 5 della legge n. 1204 del 30 dicembre 1971, e agli altri soggetti indicati agli artt. 6 e 7 della legge n. 903 del 1977, spettano l'intera retribuzione fondamentale nonché gli istituti di retribuzione aventi carattere fisso e ricorrente di cui alla Tabella 1

2. Ferma restando l'applicazione dell'art. 3 della legge n. 1204 del 1971, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti che l' espletamento dell' attività lavorativa comporti una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute delle lavoratrici madri, l'amministrazione provvede, al temporaneo impiego delle medesime in altre attività, che comportino minor aggravio psicofisico. Le lavoratrici madri appartenenti al CNVVF ed adibite al servizio di soccorso,dovranno comunque essere impiegate a servizi giornalieri connessi con l'attività operativa che non comportino pericoli per la gestazione, a partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto.
Resta in vigore l'art. 16, comma 2, del D.P.R. n. 335 del 1990.

3. Nel periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa per i lavoratori padri dall'art. 7, comma 1, della legge n. 1204 del 1971 e integrata dalla legge n. 903 del 9 dicembre 1977, della durata massima di sei mesi, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi retribuiti, ai sensi dell'art. 24. Sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2 della legge n. 1204 del 1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono altresì concessi, con le stesse modalità un massimo di trenta giorni annuali di permesso retribuito.
Il restante periodo di cinque mesi di astensione facoltativa rimane disciplinato, ai fini giuridici ed economici, dagli artt. 7, comma 3 e 15, comma 2 della legge n. 1204 del 1971.

4. I permessi di cui al comma precedente possono cumularsi nell'anno solare con i permessi retribuiti di cui all' art. 24, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell' anzianità di servizio. Durante i predetti periodi al dipendente spetta quanto previsto al comma 5 dell'art. 24.

ART. 29

(SERVIZIO MILITARE)

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva , l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, il servizio civile sostitutivo sospendono il rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio, senza diritto alla retribuzione.

2. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve presentarsi all'amministrazione per riprendere il lavoro. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.

3. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento previdenziale.

4. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponderà l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.

ART. 30

(LAVORATORI DISABILI)

1. Al fine di valorizzare pienamente le capacità e le potenzialità dei lavoratori disabili, per ciascuna amministrazione verrà costituito, entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto, un comitato paritetico, nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 7, avente anche compiti di vigilanza sull'applicazione della normativa in materia, ed in particolare sulla applicazione dell'art. 24 della legge n. 104 del 1992 per quel che riguarda l'abbattimento delle barriere architettoniche.

2. I permessi retribuiti per garantire il diritto allo studio, di cui all'art. 3 del DPR n. 395 del 1988, possono essere concessi dalle amministrazioni anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti socialmente svantaggiati sul piano lavorativo.
Tali permessi vengono concessi nel rispetto del limite del 3% delle unità in servizio e dell'ordine di priorità di cui all'art. 18 del DPR n. 335 del 1990.

ART. 31

(MUTAMENTO DI MANSIONI PER INIDONEITA' PSICO-FISICA)

1. Fatte salve le eventuali normative più favorevoli esistenti nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione non potrà procedere alla dispensa dal servizio per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità organiche dell'Amministrazione, per recuperarlo al servizio attivo, in mansioni diverse ma affini a quelle già svolte, appartenenti allo stesso profilo.

2. L'eventuale ricollocazione del dipendente riconosciuto permanentemente non idoneo alle mansioni proprie del profilo rivestito, previo corso di riqualificazione, in altro profilo professionale appartenente alla medesima qualifica funzionale è regolata da appositi criteri stabiliti dall'Amministrazione d'intesa con le organizzazioni sindacali.

3. La domanda di reinquadramento di cui al comma precedente può essere presentata dal dipendente dichiarato inidoneo dai competenti organi, entro trenta giorni dalla data di notifica del giudizio di inidoneità.

ART. 32

(INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO)

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione fissa mensile, nonchè degli istituti di retribuzione fissa e ricorrente di cui all'allegata Tabella 1.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui al precedente I° comma, per tutto il periodo di conservazione del posto.

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente. Restano altresì ferme le disposizioni vigenti che prevedono la copertura delle spese per cure, per ricoveri in strutture sanitarie e per protesi, conseguenti alle infermità dipendenti da causa di servizio.

ART. 33

(ACCORDI DI MOBILITA')

1. In applicazione dell'art. 35, comma 8 del d.lgs. n. 29 del 1993, al fine di salvaguardare l'occupazione, tra le aziende del comparto e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse aziende.

2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati:
- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità

3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'azienda o ente.

4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui all'art. 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende interessate nonché dai rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici. La delegazione di parte sindacale di ciascuna azienda e composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 6.

5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

a) le aziende e gli enti riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;

b) le aziende e gli enti cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;

c) i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle aziende ed enti riceventi.

d) il termine di scadenza del bando di mobilità;

e) le necessarie attività di riqualificazione ed addestramento professionale;

f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo; in ogni caso, copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende interessate e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 51, comma 3 del d.lgs. n. 29 del 1993, da effettuarsi nei termini e con le modalità previste dalla stessa norma.

7. La mobilità diviene efficace nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni all'azienda di appartenenza ed a quella di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

8. Il dipendente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, l'azienda di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire. Per i dipendenti inquadrati nelle posizioni funzionali dal I al V livello la scelta avviene mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione di appartenenza nonché della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica.

9. Il rapporto di lavoro del dipendente continua senza interruzione con l'azienda di destinazione. A tal fine sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

10. Ove si tratti di profili dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza - ma dello stesso livello retributivo - di cui il dipendente possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso ovvero posti di livello retributivo inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione con riassorbimento del trattamento economico in godimento, ove superiore, a seguito dei futuri miglioramenti.

11. Le aziende che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.RA.N., ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d.lgs. n. 29 del 1993.

CAPO II

ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

ART. 34

(FORMAZIONE)

1. Le parti individuano nella formazione un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione della sicurezza sul lavoro e del miglioramento dell'efficienza ed efficacia del servizio reso al cittadino e della produzione.

2. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento, qualificazione, riqualificazione, riconversione e specializzazione.

3. In ragione dell'articolazione del personale in aree professionali la formazione si articola in formazione di base, formazione specifica, riqualificazione, riconversione e specializzazione.

4. I programmi formativi sono definiti sulla base di quanto previsto al comma 3 dell'art. 8 e tengono conto:
- della normativa vigente da applicare;
- delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro e delle innovazioni introdotte nell'organizzazione del lavoro;
- dell'obbiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni da svolgere.

5.. Le attività di aggiornamento, qualificazione, riqualificazione, riconversione e specializzazione si concludono con l'accertamento dell'avvenuto conseguimento di un significativo accrescimento della professionalità del singolo dipendente.

6. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Amministrazione sentite le Organizzazioni Sindacali.

7. Il personale che partecipa ai corsi di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. I corsi sono tenuti durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

8. Le parti individuano in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonchè di riqualificazione professionale di personale proveniente da Amministrazioni e profili diversi, sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione decentrata, i dipendenti che partecipano ai corsi tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali dei lavoratori e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 61, lettera c) del d.lgs. n. 29 del 1993.

ART. 35

(IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO)

1. Con successivo accordo, da stipularsi entro il 15 marzo 1996 sarà definita la disciplina applicativa del d lgs. n. 626 del 1994 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro sulla base del quadro normativo di riferimento e dell'eventuale accordo intercompartimentale in materia.

CAPO III

NORME DISCIPLINARI

ART. 36

(DOVERI DEL DIPENDENTE)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'Amministrazione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 legge n. 241 del 1990;
c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
d) nei rapporti con il cittadino, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso all'attività amministrativa dettate dalla legge n. 241 del 1990 e dai relativi regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione, dando altresì attuazione alle disposizioni della legge n. 15 del 1968 in tema di autocertificazione;
e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile del servizio;
f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività, che ritardino il recupero psico fisico , in periodo di malattia od infortunio;
h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire la disposizione quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
l) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
m) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
n) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;

o) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
p) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
q) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri.

ART. 37

(SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI)

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 36 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari. previo procedimento disciplinare:
a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto (censura);
c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
e) licenziamento con preavviso;
f) licenziamento senza preavviso.

2. L'Amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e , comunque, non oltre 20 giorni da quando l'ufficio istruttore secondo l'ordinamento dell'amministrazione, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, ai sensi dell'articolo 59, comma 4, del d.lgs. n. 29 del 1993, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, a norma del citato art. 59, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

5. Al dipendente o, su sua espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate, nel rispetto dei principi e dei criteri citati. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

10. Restano salve le disposizioni di cui all'art. 59, commi 7 ed 8, del d.lgs. n. 29 del 1993.

ART. 38

(CODICE DISCIPLINARE)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 59 del d.lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:

a) Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:
- alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- all' eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- al comportamento verso gli utenti;

b) Al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma.

c) Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica al dipendente per:
- inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

- condotta non conforme a principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
- inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Amministrazione o di terzi;
- rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300 del 1970;
- insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati tenuto conto dei carichi di lavoro.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal Bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali.

3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica per:

- recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;
- assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- svolgimento di attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
- rifiuto di testimonianza oppure per testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, nel rispetto della libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- qualsiasi comportamento da cui sia derivato grave e documentato danno all'Amministrazione o a terzi.

4. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
- recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste nel comma 3, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati, quando in relazione alla posizione rivestita abbia un obbligo di vigilanza o controllo;
- rifiuto espresso del trasferimento disposto per esigenze di servizio;
- assenza arbitraria ed ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;
- persistente insufficiente rendimento, ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio rispetto ai carichi di lavoro;
- condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

5. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
a) commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale per i quali sia fatto obbligo di denuncia;
b) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
d) commissione, in genere, di fatti o atti dolosi, non ricompresi nella lettera a), anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
e) condanna passata in giudicato:
1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge n. 55 del 1990 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge n. 16 del 1992;
2) quando alla condanna consegua, comunque, l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

6. Nel caso previsto dalla lettera a) del comma 5, l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

7. Al di fuori dei casi previsti nel comma 6, quando l'amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

8 Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi dei commi 6 e 7 è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

9. Le mancanze non espressamente previste nella presente elencazione sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di cui all'articolo 36 e, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

ART. 39

(SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE)

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere

computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 40

(SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE)

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento.

3. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, puo prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, comma 1, della legge n. 55 del 1990, come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge n. 16 del 1992.

5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

6. Al dipendente sospeso ai sensi del presente articolo sono corrisposti un' indennità pari al 50% della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione, il dipendente è reintegrato in servizio a tutti gli effetti, ivi compresa la valutazione nell'anzianità di servizio del periodo di sospensione. Quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore a titolo di retribuzione per il periodo di sospensione del rapporto.

8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia , se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale. Nel caso in cui l'esito risulti favorevole al dipendente, trova applicazione quanto indicato al precedente comma.

CAPO IV

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 41

(CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 26, 32, 38 del presente contratto, nonché dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa ai sensi dell'art. 2 comma 2 del d.lgs. n. 29 del 1993, ha luogo:

a) al compimento dei limiti di età previsti dalle norme di legge e di regolamento applicabili nell'amministrazione;

b) per recesso del dipendente;

c) per recesso dell'amministrazione;

d) per decesso del dipendente.

ART. 42

(OBBLIGHI DELLE PARTI)

1. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per recesso del dipendente, quest'ultimo deve darne comunicazione per iscritto all'amministrazione rispettando i termini di preavviso di cui all'art. 43.

2. Nei casi di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'amministrazione, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente i motivi e rispettando i termini di preavviso, salvo nei casi disciplinati dall'art. 37 e dal successivo comma 3.

3. Nell'ipotesi di cui alla lett. a) dell'art. 41, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'amministrazione di dare il preavviso o di erogare le corrispondenti indennità sostitutive ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista salvo che le disposizioni vigenti consentano la permanenza nel servizio a domanda dell'interessato. In tale ultima ipotesi, la relativa domanda deve essere presentata almeno un mese prima del compimento del limite di età.

4. Nell'ipotesi di cui all'art. 41, comma 1, lett. d), l'Amministrazione corrisponde agli eventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c.

ART. 43

(RECESSO CON PREAVVISO)

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello del licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

anni di servizio	mesi di preavviso
fino a 5	2
oltre 5 fino a 10	3
oltre 10	4

2. In caso di recesso del dipendente i termini di preavviso sono ridotti alla metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo giorno o dal giorno 16 di ciascun mese.

4. La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità di pari importo della retribuzione di cui all'art. 46, per il mancato preavviso. L'amministrazione ha il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

5. E' facoltà della parte che riceve la disdetta risolvere il rapporto di lavoro sia all'inizio sia durante il preavviso con il consenso dell'altra parte.

TITOLO IV

NORMATIVE AZIENDALI

CAPO I

CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO

ART. 44

(VIGILI DEL FUOCO VOLONTARI DISCONTINUI)

1. Con successivo accordo, da stipularsi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, saranno definiti gli ambiti e le modalità di applicazione della normativa di cui al presente CCNL ai Vigili del fuoco volontari discontinui.

ART. 45

(TURNAZIONI)

1. Il personale operativo del CNVVF addetto all'attività di soccorso svolge turni continuativi di servizio aventi, in linea generale, la seguente articolazione: 12 ore di lavoro diurno - 24 ore di riposo; 12 ore di lavoro notturno - 48 ore di riposo.

2. In sede di esame congiunto a livello nazionale, ai sensi dell'art. 9, comma 1, lett a) del presente CCNL, saranno definiti schemi e turnazioni particolari correlati:
* all'esigenza di assicurare il soccorso tecnico urgente in caso di eventi calamitosi
* all'ubicazione delle sedi di servizio, con particolare riferimento ai distaccamenti insulari
* a peculiari caratteristiche dei servizi d'istituto e di soccorso tecnico urgente.

3. Per il personale impiegato in turni di servizio continuativi o comunque non inferiori alle 12 ore, con successive disposizioni, da emanarsi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto saranno stabiliti:

a) il numero dei turni diurni e notturni da effettuare nel corso dell'anno;
b) il numero dei turni diurni e notturni di ferie;
c) il numero dei turni diurni e notturni di recupero delle ore prestate in eccedenza all'orario ordinario.

I turni di cui alla lettera a) sono stabiliti previo esame congiunto con le OO.SS. firmatarie dello stesso; i turni di cui alle lettere b) e c) sono stabiliti d'intesa con le medesime organizzazioni.

4. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre o di almeno 8 turni (4 diurni e 4 notturni) nello stesso periodo.

5. Fermo restando l'attuale numero dei turni di servizio che il personale operativo è tenuto ad effettuare nell'anno, la quota aggiuntiva di 55 minuti necessaria per il completamento del singolo turno di servizio, viene retribuita con l'ulteriore incremento dell'indennità di rischio secondo la misura di cui all'art. 58, a decorrere dall'1.1.1996.
Dalla medesima data, lo stanziamento per la remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario del personale del Corpo regolato dal presente CCNL è corrispondentemente ridotto in relazione alle risorse occorrenti al finanziamento dell'incremento dell'indennità di rischio di cui all'art. 58, comma 1.

6. Con successivo accordo tra le parti stipulanti il presente CCNL, entro il 31.12.1996, verrà verificata la possibilità di modificare all'interno delle turnazioni le modalità di recupero dell'incremento delle prestazioni richieste in relazione ai punti b) e c) del precedente comma 3 e all'eventuale incremento delle dotazioni organiche.
L'accordo non potrà comportare oneri finanziari aggiuntivi rispetto a quelli contemplati dal presente CCNL. In ogni caso l'obbligo della prestazione aggiuntiva cessa il 31.12.1997; resta ferma l'articolazione dell'orario di cui al comma 1.

PARTE II

NORMATIVA ECONOMICA

TITOLO I
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
LA RETRIBUZIONE

ART. 46

(STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE)

1. La struttura della retribuzione del personale del comparto aziende delle amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo si compone delle seguenti voci:

a) stipendio tabellare;
b) retribuzione individuale di anzianità, ove percepita, comprensiva delle relative maggiorazioni ;
c) indennità integrativa speciale;
d) indennità di rischio per il C.N.VV.F.; indennità aziendali per le Aziende Monopoli, Cassa DD. e PP. e l'A.I.M.A.;
e) compensi per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi di cui all' art. 52;
f) premio per la qualità della prestazione individuale di cui all' art. 53;
g) compensi per lavoro straordinario;
h) altre indennità previste dal presente CCNL;

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge n. 153 del 1988, e successive modificazioni.

3. Le competenze di cui ai commi precedenti, aventi carattere fisso e continuativo, sono corrisposte congiuntamente, in unica soluzione mensile.

ART. 47

(AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE)

1. Per il personale dipendente dell'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e dell'Azienda di Stato per gli interventi nel mercato agricolo gli stipendi come stabiliti dall'articolo 24, del DPR 4 Agosto 1990, n. 335, previo conglobamento

dell'elemento distinto della retribuzione di cui all' art. 7 del D.L. n. 384 del 1993, convertito dalla legge n. 438 del 1993, sono incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

Qualifica	I	92.000
Qualifica	II	96.000
Qualifica	III	103.000
Qualifica	IV	109.000
Qualifica	V	119.000
Qualifica	VI	129.000
Qualifica	VII	145.000
Qualifica	VIII	162.000
Qualifica	IX	182.000

2. Gli aumenti di cui al comma 1 competono con decorrenza 1 dicembre 1995.

3. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili:

Qualifica	I	76.000
Qualifica	II	80.000
Qualifica	III	85.000
Qualifica	IV	92.000
Qualifica	V	100.000
Qualifica	VI	108.000
Qualifica	VII	120.000
Qualifica	VIII	134.000
Qualifica	IX	151.000

4. Gli aumenti di cui al comma 3 hanno effetto fino al conseguimento dell'aumento successivo, ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

5. Ai dipendenti della Cassa depositi e prestiti gli incrementi mensili lordi competono, con le modalità e nei termini previsti nei precedenti commi, nelle misure di seguito indicate:

dal 1.12.1995:

livello funzionale	I	103.000
livello funzionale	I senior	105.000
livello funzionale	II	120.000
livello funzionale	II senior	124.000
livello funzionale	III	130.000
livello funzionale	IV	145.000
livello funzionale	V	162.000
livello funzionale	VI	182.000

dal 1.1.1995 al 30.11.1995:

livello funzionale	I	85.000
livello funzionale	I senior	88.000
livello funzionale	II	100.000
livello funzionale	II senior	103.000
livello funzionale	III	108.000
livello funzionale	IV	120.000
livello funzionale	V	134.000
livello funzionale	VI	151.000

6. Per il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, capo reparto di sesta qualifica funzionale, gli incrementi mensili lordi sono di lire 135.000 dall'1.12.1995 e di lire 112.000 dal 1 1 1995 al 30 11 1995

7. Al personale con qualifica di vigile, con anzianità minima di servizio di otto anni, e previo superamento di un apposito corso di aggiornamento professionale promosso dall'amministrazione, spetta una maggiorazione stipendiale mensile lorda di lire 20.000.

8. Al personale di 8° livello del ruolo ad esaurimento di cui alla legge n. 66 del 1982, nonchè ai collaboratori tecnici antincendi con anzianità minima di servizio di 22 anni che abbiano frequentato con esito positivo almeno cinque corsi di aggiornamento professionale promossi dall'amministrazione spetta una maggiorazione stipendiale mensile lorda di lire 100.000.

ART. 48

(PERSONALE DELLE QUALIFICHE DIRETTIVE AD ESAURIMENTO)

1. Il presente contratto collettivo si applica nei confronti del personale direttivo delle qualifiche ad esaurimento di cui agli artt. 60 e 61 del DPR 30 giugno 1972, n. 748, e successive modificazioni, in conformità a quanto previsto dall'art. 25, comma 4, del d.lgs. n. 29 del 1993.

2. Gli stipendi iniziali lordi in vigore per il personale di cui al comma 1 sono incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

- Direttore di divisione r.e.	(iniziale)	195.000
- Direttore di divisione r.e.	(dopo 2 anni)...........	210.000
- Ispettore generale r.e.	(iniziale).................	210.000
- Ispettore generale r.e.	(dopo 2 anni)............	226.000

3. Gli aumenti mensili di cui al comma 2 competono con decorrenza 1° dicembre 1995.

4. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili lordi:

- Direttore di divisione r.e. (iniziale).................. 150.000
- Direttore di divisione r.e.(dopo 2 anni)............ 161.000
- Ispettore generale r e. (iniziale).................. 161.000
- Ispettore generale r.e. (dopo 2 anni)............ 173.000

5. Gli incrementi di cui al comma 4 hanno effetto fino al conseguimento di quelli di cui al comma 2 e assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, che pertanto cessa di essere corrisposta dal 1° gennaio 1995.

6. Le classi di stipendio e gli aumenti periodici biennali cessano di essere corrisposti dal 1° dicembre 1995.
Il valore degli aumenti biennali in godimento al 30.11.1995, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di aumento biennale maturati alla stessa data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità.
Tale valutazione si effettua con riferimento al trattamento stipendiale derivante dall'applicazione dell'art. 6, comma 1, del decreto legge n.123 del 1990, convertito dalla legge n. 29 del 1991, ed ai valori percentuali dei relativi aumenti biennali.

7. I trattamenti economici accessori sono corrisposti secondo i criteri e le modalità di cui agli artt. 51, 52 del presente contratto. Il premio per la qualità della prestazione individuale di cui all'art. 53 è eventualmente corrisposto nella misura spettante al personale della nona qualifica funzionale.

ART. 49

(EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI)

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per il lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui all'art. 40, comma 6, del presente contratto, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dalla applicazione degli articoli 47 e 48 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

ART. 50

(COMMISSIONE PER LA REVISIONE DELL'ORDINAMENTO)

1. In ciascuna delle Amministrazioni del comparto, ad esclusione della Cassa Depositi e Prestiti, è istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'A.RA.N. e dell'Amministrazione interessata e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nazionale di lavoro. La Commissione ha il compito di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di organizzazione del lavoro nelle amministrazioni e di formulare proposte per la revisione dell'ordinamento, con particolare riguardo:
a) alle caratteristiche complessive dei sistemi di inquadramento professionale vigenti nel comparto, analizzati e confrontati con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati, tenendo conto anche della esperienza acquisita e delle realtà presenti nei diversi paesi europei;
b) alla congruità dei profili professionali esistenti in relazione alle esigenze di flessibilità e fungibilità delle prestazioni, con particolare riferimento alle modalità del necessario riaccorpamento all'interno di ciascun livello o qualifica funzionale senza che ciò comporti variazioni di natura economica.
c) alla congruità dei sistemi di inquadramento in relazione alle modifiche intervenute e che si prospettano nell'organizzazione del lavoro, nelle funzioni e nella struttura delle amministrazioni, con particolare attenzione alle criticità in alcune aree di inquadramento professionale;
d) all'impiego reale del personale con particolare riferimento alle situazioni di scostamento fra compiti effettivamente svolti ed inquadramenti in atto, nonché alle modalità con cui dette situazioni si manifestano (durata, attribuzione delle funzioni, relazione con l'assetto delle piante organiche e con la loro rideterminazione in attuazione del d.lgs. n. 29 del 1993).

2. Le Commissioni si riuniranno entro il 1° gennaio 1996 e formuleranno le proprie proposte sui singoli punti indicati nel comma 1 entro il 1° marzo 1996.

3. In relazione all'analisi delle problematiche di cui al punto c) del comma 1 si darà luogo ad una sperimentazione delle possibilità di modifica della progressione professionale nelle aree di inquadramento che presentano situazioni di criticità in relazione alle esigenze funzionali delle amministrazioni e/o in merito al raffronto con analoghe posizioni professionali in altri comparti e categorie.
L'attività di sperimentazione verrà impostata e seguita dalle parti stipulanti il presente CCNL in stretto raccordo e contestualmente all'attività delle Commissioni di cui al comma 1.
Sulla base delle proposte formulate dalle predette Commissioni e da una specifica valutazione dei risultati dell'attività di sperimentazione, le parti stipulanti il presente CCNL procederanno ad apposita contrattazione che dovrà concludersi entro il 31 dicembre 1996.

4. Resta fermo l'art. 105, lett. a) del D.P.R. n. 269 del 1987.

CAPO II
LA RETRIBUZIONE ACCESSORIA

SEZIONE I

ART. 51

(DISCIPLINA DELLA RETRIBUZIONE ACCESSORIA)

1. A decorrere dal 1 gennaio 1996, i trattamenti economici accessori in atto presso le singole amministrazioni del comparto, secondo la specifica disciplina in vigore, sono definiti in via generale nei termini di cui agli articoli 52 e 53 e corrisposti, tenendo conto anche delle specificità di ogni singola amministrazione, nei limiti delle dotazioni finanziarie che alimentano le voci di spesa di cui al comma seguente.

2. Per ciascuna amministrazione sono specificamente individuati:

a) l'indennità aziendale mensile, con importi distinti per livello, comprendente le quote di retribuzione accessoria aventi carattere di generalità e continuità in base alla specifica disciplina in vigore, anche ai sensi dell'art. 72, comma 3, del d.lgs. n. 29 del 1993;
b) le indennità connesse all'espletamento di compiti che comportano particolari responsabilità o condizioni di disagio, pericolo o danno;
c) altre indennità istituite da specifiche disposizioni di legge e non esplicitamente abrogate dal contratto;
d) il fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi;
e) il fondo per la qualità della prestazione individuale;
f) i compensi per lavoro straordinario.

ART. 52

(COMPENSI PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.)

1. Allo scopo di migliorare l'efficienza degli uffici e la qualità dei servizi sono erogati in ciascuna azienda o amministrazione compensi destinati, oltre che alla remunerazione delle particolari posizioni di cui al comma seguente, a progetti di interesse nazionale o locale.

2. In sede di contrattazione decentrata aziendale, per le aziende nelle quali la disciplina specifica lo stabilisca espressamente, sono individuate le risorse da destinare alla retribuzione delle particolari posizioni di lavoro già disciplinate da specifici istituti contrattuali richiamati nel D.P.R. n. 335 del 1990.

3. I criteri di valutazione della produttività e dei risultati saranno definiti in sede di contrattazione decentrata, tenendo conto dei caratteri e degli obiettivi dei programmi di incentivazione della

produttività e degli specifici progetti al fine di garantire la selettività delle erogazioni ai dipendenti ed il loro effettivo carattere incentivante. La valutazione potrà basarsi sia su fattori collettivi attinenti alla qualità e al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi del programma e del progetto, sia su elementi attinenti alla qualità e intensità della partecipazione individuale.

4. In base ai criteri definiti in sede di contrattazione decentrata, l'individuazione dei dipendenti da adibire ai progetti di produttività collettiva sarà determinata dal dirigente sulla base della loro collocazione organizzativa e professionale e della funzionalità della loro partecipazione agli obiettivi assegnati ai singoli progetti.

5. I risultati raggiunti per ciascuna Amministrazione in termini di maggiore produttività e di miglioramento quantitativo e qualitativo dei servizi sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente Servizio per il controllo interno o Nucleo di valutazione istituito ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 29 del 1993. L'attività di monitoraggio e valutazione si conclude con un rapporto da trasmettere all' ARAN, in allegato alla Relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.

ART. 53

(PREMIO PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE)

1. Allo scopo di valorizzare la capacità dei dipendenti e il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico è istituito un premio semestrale per la qualità della prestazione individuale.

2. Per l'attribuzione del premio i dirigenti responsabili individuano, con provvedimenti motivati, entro il 30 giugno e 30 novembre di ciascun anno i lavoratori ai quali il premio viene assegnato.
Gli stessi dirigenti provvedono all'erogazione del premio nei mesi di luglio e dicembre entro il limite massimo del 15% del numero dei lavoratori in servizio. L'importo di detti premi è determinato secondo i valori della Tabella II.
L'attribuzione del premio è operata sulla base dei seguenti criteri, anche disgiunti:
a) precisione e qualità delle prestazioni svolte;
b) capacità di adattamento alle esigenze di flessibilità e di cambiamenti organizzativi;
c) orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici;
d) capacità organizzativa, di proposta di soluzioni innovative e di contributo alla realizzazione di cambiamenti organizzativi e gestionali;
e) qualità delle prestazioni connesse alla responsabilità di procedimento o comunque rilevanti ai fini di un effettivo adeguamento dell'azione amministrativa ai principi di riforma del procedimento.

3. Le decisioni assunte dai dirigenti devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo lavoratore o delle OO.SS. deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime. I risultati generali dell'applicazione saranno comunicati alle OO.SS., che potranno chiedere un incontro al riguardo con le amministrazioni interessate.
Eventuali controversie sull'applicazione del presente istituto saranno oggetto di tentativo di conciliazione in sede sindacale.

4. I risultati raggiunti in termini di maggiore produttività, per ciascuna Amministrazione, mediante l'impiego dell'istituto contrattuale di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente Servizio per il controllo interno o Nucleo di valutazione istituito ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 29 del 1993. L'attività di monitoraggio e valutazione si conclude con un rapporto da trasmettere all'ARAN in allegato alla Relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.

SEZIONE II

MONOPOLI DI STATO

ART. 54

(INDENNITA' AZIENDALE)

1. Con decorrenza 1.1.1996, è istituita presso l'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato una indennità mensile, corrisposta per dodici mensilità, a favore di tutto il personale disciplinato dal presente contratto collettivo di lavoro, nelle misure di seguito indicate:

Livello	II	170.000
Livello	III	240.000
Livello	IV	275.000
Livello	V	310.000
Livello	VI	360.000
Livello	VII	410.000
Livello	VIII	460.000
Livello	IX	510.000

2. Le misure della indennità di cui al comma 1, distinte per livello, comprendono le quote di retribuzione accessoria corrisposte con carattere di generalità e continuità in base alla specifica disciplina legislativa, contrattuale ed amministrativa in vigore, anche ai sensi dell'articolo 72, comma 3, del d.lgs n. 29 del 1993.

3. Per il finanziamento della indennità si provvede mediante l'utilizzo delle somme destinate al compenso stabilito in favore del personale dell'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato dalla legge n. 537 del 1988, esclusa la quota relativa al personale con qualifica dirigenziale, che, pertanto, cessa di essere corrisposto dall'1.1.1996 fatte salve le competenze comunque spettanti al medesimo titolo fino al 31.12.1995.

4. Ai dipendenti dell'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato continua ad essere corrisposto il trattamento accessorio di cui alla legge n. 483 del 1970, e successive modificazioni.

ART. 55

(INDENNITA' CONNESSE ALL'ESPLETAMENTO DI COMPITI CHE COMPORTANO PARTICOLARI RESPONSABILITA' O CONDIZIONI DI DISAGIO, PERICOLO, O DANNO)

1. Per il personale chiamato a svolgere compiti che comportano particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, restano in vigore, nelle misure e con le modalità stabilite nel D.P.R. n. 335 del 1990, le seguenti indennità:

- indennità di servizio notturno e festivo;
- indennità di rischio e insalubrità;
- indennità per i servizi meccanografici;
- indennità di maneggio valori.

2. Le misure dell'indennità per doppi e tripli turni di lavoro stabilite dall'art. 49, comma 2, del D.P.R. n. 335 del 1990 sono incrementate, a decorrere dall'1.1.1996, del 10%.

3. Il compenso corrisposto al personale addetto alla conduzione ed assistenza degli impianti e delle macchine del ciclo produttivo negli opifici e stabilimenti previsto dall'art.47, comma 2, del D.P.R. n. 335 del 1990 è rideterminato in lire 2.000.

4. Allo scopo di incrementare l'indennità di funzione di cui agli articoli 85 del D.P.R. n. 269 del 1987 e 47 del D.P.R. n. 335 del 1990, è destinato un importo corrispondente allo 0,1 % della massa salariale riferita all'anno 1993, esclusa la quota relativa al personale con qualifica dirigenziale. A decorrere dal 1.1.1996 le misure dell'indennità di funzione saranno determinate da una maggiorazione del premio di cui all'art. 54, comma 4 del presente CCNL di un aliquota compresa tra il 40% ed il 70% del loro importo, che assorbe l'incremento del 30% già previsto dal D.P.R. n. 269 del 1987, in relazione alla qualifica rivestita ed al grado di responsabilità della funzione ricoperta. La determinazione delle misure di tali incrementi e operata in sede di contrattazione decentrata nazionale di azienda. In tale sede potranno altresì individuarsi altre posizioni cui attribuire l'indennità di funzione, fermo restando il limite di spesa.

5. Restano altresì in vigore altre indennità specifiche previste da disposizioni vigenti.

ART. 56

(CONTENIMENTO LAVORO STRAORDINARIO)

1. A decorrere dal 1° gennaio 1996 lo stanziamento per la remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario del personale dell'azienda dei monopoli di Stato regolato dal presente CCNL, risultante dal capitolo n. 104 del bilancio di previsione è ridotto dell'ammontare di lire 7 miliardi. L'importo di tale riduzione è destinato al finanziamento degli istituti finalizzati all'incentivazione della produttività, previsti dal presente CCNL.

ART. 57

(FONDO PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.)

1. A decorrere dal 1.1.1996 è costituito presso l'Amministrazione dei monopoli di Stato un fondo per la produttività e per il miglioramento dei servizi con il quale provvedere alla erogazione dei compensi di cui agli artt. 52 e 53.

2. Il fondo è alimentato, a decorrere dall'1.1.1996, dalle risorse destinate dall'Amministrazione, per l'anno 1993, al fondo d'incentivazione di cui all'art. 59 del D.P.R. n. 269 del 1987 ed incrementato di un ammontare corrispondente al 1,58% del monte salari riferito all'anno 1993, esclusa la quota relativa al personale con qualifica dirigenziale, al netto dei contributi a carico dell'amministrazione. Restano comunque salvi i meccanismi di recupero dei compensi accessori alla retribuzione, previsti dai precedenti accordi contrattuali, non corrisposti durante l'anno.

3. Il fondo come sopra determinato è ulteriormente incrementato di una somma di lire 7 miliardi derivante dal contenimento dei compensi per lavoro straordinario di cui all'art. 56.

4. Le risorse complessivamente destinate alla produttività dovranno essere proporzionalmente suddivise, sia in relazione alle unità di personale sia in relazione al livello retributivo, tra quelle per il personale che opera negli stabilimenti e le unità produttive a carattere industriale e quelle per il personale che opera presso la Direzione Generale, gli Ispettorati e le altre unità produttive a carattere amministrativo.

5. Nell'area industriale il Fondo è ripartito per settori di attività, in ciascuno dei quali vengono individuati, in sede di contratto decentrato a livello nazionale, specifici parametri di produttività e standard quantitativi e qualitativi, a livello complessivo e di singola unità produttiva, tenendo conto del livello tecnologico degli impianti e delle altre variabili del processo produttivo. Conseguentemente, il contratto decentrato determina i criteri di ripartizione del fondo tra i singoli settori produttivi e, all'interno di ciascuno di questi, tra le singole unità produttive.
All'interno di ciascuna unità produttiva, la somma disponibile viene ripartita tra gli addetti in proporzione al premio industriale individualmente percepito nell'anno, moltiplicato per il coefficiente relativo alle assenze di ciascun addetto, valutato in relazione alla media delle assenze sul piano nazionale.
Con il contratto collettivo nazionale relativo al biennio 1996-1997, si provvederà ad individuare, anche rinviando alla contrattazione decentrata nazionale, criteri di ripartizione del Fondo all'interno di ciascuna unità produttiva, in rapporto diretto con il contributo dei gruppi e dei singoli al risultato produttivo complessivo ed al miglioramento della qualità del prodotto.

6. Per l'area amministrativa, dalle risorse assegnate ai sensi del comma 4 vengono preliminarmente detratte le somme necessarie a finanziare il Premio per la qualità della prestazione individuale di cui all'art. 53, in ragione del valore unitario del premio stesso e del 12% dei possibili destinatari. Le altre modalità di erogazione del premio nell'Amministrazione dei Monopoli sono disciplinate dall'art. 52. Le restanti risorse disponibili vengono ripartite in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi previsti, verificato sulla base di criteri oggettivi di valutazione, stabiliti con la contrattazione decentrata, nell'ambito dei programmi di attività predisposti dall'Amministrazione. Le risorse destinate al premio per la qualità della prestazione individuale eventualmente non utilizzate alimentano il fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi per l'anno successivo.

7. I risultati raggiunti in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del Fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o nucleo di valutazione istituito ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 29 del 1993. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.RA.N. e da allegarsi alla relazione annuale sullo stato dell'amministrazione. Sulla base del monitoraggio le parti verificheranno alla scadenza del presente biennio contrattuale il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, considerandolo elemento essenziale per la configurazione e l'eventuale revisione del Fondo di produttività nel prossimo biennio.

8. Sono fatte salve tutte le competenze comunque spettanti a titolo di incentivazione alla data del 31.12.1995.

SEZIONE III

CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO

ART. 58

(INDENNITA' DI RISCHIO)

1. Con decorrenza 1.1.1996, l'indennità di cui all'art. 100 del D.P.R. n. 269 del 1987, è incrementata dell'8% . Dalla medesima data l'indennità è ulteriormente incrementata dei seguenti importi mensili lordi, in relazione a quanto previsto dall'art. 45, del presente CCNL:

Livello	V	155.000
Livello	VI	163.000
Livello	VI capo reparto	170.000
Livello	VII	178.000
Livello	VIII	192.000
Livello	IX	211.000

2. In relazione agli incrementi previsti dal precedente comma 1 l'indennità è dovuta nei seguenti importi mensili lordi:

Livello	V	544.000
Livello	VI	649.000
Livello	VI capo reparto	688.000
Livello	VII	761.000
Livello	VIII	819.000
Livello	IX	891.000

3. Con decorrenza 1.1.1996, al personale del supporto tecnico e amministrativo-contabile del Corpo, stante la particolare disponibilità correlata al servizio di soccorso, la indennità non pensionabile di cui

al comma 4 dell'art. 100 del D.P.R. n. 269 del 1987, è complessivamente rideterminata, anche per effetto della riduzione di cui al successivo comma 5, nelle misure mensili lorde di seguito indicate:

Livello	III	206.000
Livello	IV	267.000
Livello	V	305.000
Livello	VI	354.000
Livello	VII	429.000
Livello	VIII	458.000

4. Al personale operativo del Corpo, le indennità di cui all'art. 64, comma 4, del D.P.R. n. 335 del 1990 sono rivalutate rispettivamente di lire 6.000 e lire 10.000.

5. A decorrere dal 1 gennaio 1996, gli stanziamenti per la remunerazione delle prestazioni per lavoro straordinario del personale del supporto tecnico amministrativo contabile del Corpo sono ridotti in misura pari al corrispondente di 50 ore all'anno per addetto.

ART. 59

(ALTRE INDENNITA')

1. A decorrere dal 1.1.1996, le indennità di cui al comma 1 dell'art.104 del D.P.R. n. 269 del 1987, sono determinate rispettivamente in lire 3.170.000 e lire 2.620.000 annue lorde.

2. Al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco in possesso del brevetto di pilota di elicottero o di motorista o specialista di elicotteri con obbligo di volo, in servizio presso gli Uffici della Direzione generale della protezione civile e dei servizi antincendi del Ministero dell'Interno, con competenza nello specifico settore della specializzazione posseduta, entro i limiti degli organici predisposti per gli stessi uffici, l'indennità di cui al comma 1 è corrisposta nella misura del 50 %.

3. A decorrere dal 1.1.1996, per gli operatori subacquei di cui al comma 2 dell'art.104 del D.P.R. n. 269 del 1987, l'indennità ivi prevista è determinata in lire 2.350.000 annue lorde.

4. L'indennità notturna e festiva disciplinata dall'art. 66 del D.P.R. n. 335 del 1990 è rideterminata, a decorrere dal 1.1.1996, in lire 2.000. Per il personale in turno di servizio a Capodanno, Pasqua, 1° Maggio, Ferragosto, Natale e Santa Barbara l'indennità è rideterminata in lire 4.000.

ART. 60

(FONDO PER LA REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI RESPONSABILITA')

1. Allo scopo di retribuire l'assunzione di particolari responsabilità all'interno dell'organizzazione del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, a decorrere dall'1.1.1996 è istituito un fondo alimentato da un importo corrispondente al 0,2 % del monte salari riferito all'anno 1993, esclusa la quota relativa al personale con qualifica dirigenziale, al netto dei contributi a carico dell'amministrazione.

2. I criteri di distribuzione del fondo sono stabiliti in apposito accordo decentrato a livello nazionale sulla base delle indicazioni di cui al seguente comma 3.

3. Le responsabilità da retribuire sono individuate dall'accordo in relazione all'effettivo svolgimento di particolari funzioni di comando, direzione o coordinamento dell'attività di altri operatori, o all'assunzione di particolari responsabilità di ordine giuridico, amministrativo e contabile.
In particolare, vanno retribuite nei limiti delle disponibilità del fondo:
a) l'assolvimento di funzioni di comandante provinciale del Corpo da parte di funzionari non dirigenti, a qualsiasi titolo espletate;
b) l'assolvimento della funzione di capo distaccamento;
c) l'assolvimento della funzione di capo nucleo;
d) l'assolvimento della funzione di capo turno.

ART. 61

(FONDO PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.)

1. A decorrere dal 1.1.1996 il fondo è determinato con le modalità di cui all'art. 65 del D.P.R. n. 335 del 1990. Il fondo viene altresì incrementato dei proventi derivanti dalla effettuazione dei servizi a pagamento previsti dal d.lgs n. 626 del 1994.

2. Il fondo viene utilizzato:

a) per compensare i dipendenti che partecipano alla realizzazione dei servizi di prevenzione e vigilanza;
b) per l'incentivazione degli addetti alla formazione e all'aggiornamento del personale del Corpo;
c) per incentivare la partecipazione del personale ai corsi di aggiornamento professionale;
d) per compensare la partecipazione a turni di reperibilità;
e) per sviluppare l'attività di studio, ricerca e sperimentazione.

3. Le modalità ed i criteri di utilizzazione del fondo per le attività di cui al comma 2 sono definite in sede di contrattazione aziendale secondo le indicazioni di cui all'art. 52.

4. La misura dei compensi mensili da corrispondere al personale per le prestazioni rese fuori dall'orario ordinario e straordinario di servizio sono definite in sede di contrattazione nazionale decentrata.

5. I compensi giornalieri per la partecipazione ai turni di reperibilità sono definiti in sede di contrattazione aziendale.

6. Nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 45, comma 6, sarà verificata la possibilità di adibire ai servizi di prevenzione e vigilanza il personale in servizio nel turno nella misura del 10% del fabbisogno qualora ciò sia compatibile con le esigenze del servizio.

7. All'espletamento dei servizi di prevenzione e vigilanza resi fuori dell'orario di servizio ordinario e straordinario concorre tutto il personale. A livello di contrattazione decentrata saranno fissati i criteri attuativi per l'organizzazione del servizio nonchè modalità d'impegno che favoriscano prioritariamente la partecipazione volontaria del personale a detti servizi.

8. In sede di contrattazione nazionale dovranno essere stabilite ulteriori modalità di fruizione del fondo da parte del personale del CNVVF impegnato a garantire un'ampia fascia di apertura degli uffici al pubblico e il decentramento del servizio nel territorio.

ART. 62

(FONDO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE)

1. Allo scopo di corrispondere al personale del supporto tecnico e amministrativo-contabile del Corpo i premi semestrali per la qualità della prestazione individuale di cui all'art. 53, è istituito, a decorrere dal 1.1.1996, un fondo alimentato da un importo corrispondente allo 0,03 % del monte salari riferito all'anno 1993, esclusa la quota relativa al personale con qualifica dirigenziale, al netto dei contributi a carico dell'amministrazione.

2. Le risorse del fondo di cui al comma 1 eventualmente non utilizzate concorrono ad alimentare il fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi per l'anno successivo.

SEZIONE IV

CASSA DEPOSITI E PRESTITI

ART. 63

(INDENNITA' AZIENDALE)

1. Con decorrenza 1.1.1996 è istituita presso la Cassa depositi e prestiti una indennità mensile, corrisposta per dodici mensilità, a favore di tutto il personale disciplinato dal presente contratto collettivo di lavoro, nelle misure di seguito indicate:

livello funzionale	I	610.000
livello funzionale	II	714.000
livello funzionale	III	762.000
livello funzionale	IV	836.000
livello funzionale	V	941.000
livello funzionale	VI	1.070.000
Ispettore generale r.e.		1.482.000

2. Le misure della indennità di cui al comma 1, distinte per livello, comprendono le quote di retribuzione accessoria corrisposte con carattere di generalità e continuità in base alla specifica disciplina legislativa, contrattuale ed amministrativa in vigore, anche ai sensi dell'articolo 72, comma 3, del d.lgs n. 29 del 1993.

3. Per il finanziamento della indennità si provvede mediante l'utilizzo delle risorse calcolate ai sensi dell'articolo 23 del D.P.R. n. 335 del 1990, con riferimento al 31.12.1993.

4. Con effetto dalla sottoscrizione del presente accordo verranno corrisposte le somme già spettanti a titolo di compenso incentivante, la cui erogazione è stata sospesa dall'art. 2, comma 3, del D.L. n. 333 del 1992 e dall'art. 7, comma 4, del D.L. n. 384 del 1992.

ART. 64

(FONDO PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.)

1. A decorrere dal 1.1.1996 è costituito un fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi con il quale provvedere alla erogazione dei compensi di cui all'art. 52 nonchè alle indennità di cui agli artt. 74, 75, 76 e 77 del D P.R. n. 335 del 1990.

2. Il fondo di cui al comma 1 è alimentato, a decorrere dall'1.1.1996, dalle risorse complessivamente determinate dall'Amministrazione per l'anno 1993 per la parte accessoria della retribuzione ivi comprese le quote già spettanti nell'anno medesimo e non corrisposte per effetto dell'art. 7, comma 4, del D.L. n. 384 del 1992, fatta eccezione per gli stanziamenti relativi alla indennità aziendale di cui all'art. 63 e per i compensi per lavoro straordinario.

3. Il fondo determinato ai sensi del comma 2 è altresì incrementato di una somma corrispondente al 2% del monte salari riferito all'anno 1993, esclusa la quota relativa al personale con qualifica dirigenziale, al netto dei contributi a carico dell'amministrazione.

4. Eventuali economie relative alla parte accessoria della retribuzione saranno ripartite, alla fine di ogni anno, a favore del personale che ha prestato servizio nel medesimo anno.

ART. 65

(VARIE INDENNITA' E ALTRE DISPOSIZIONI)

1. Nell'ambito delle disponibilità complessive del fondo di cui all'art. 64, vengono definite in sede di negoziazione aziendale le misure unitarie e modalità di erogazione delle seguenti indennità:

a) indennità di turno;
b) indennità di maneggio valori;
c) indennità per servizi meccanografici;
d) indennità di servizio notturno e festivo.
e) indennità di rischio, solo per il personale effettivamente adibito allo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero obiettivamente dannose per la salute.

2. A decorrere dall'1.1.1996, agli impiegati già idonei nei concorsi di cui alla legge n. 33 del 1980, che non siano stati inquadrati nel livello superiore secondo le modalità di cui all'art. 106, lettera h) del D.P.R. n. 269 del 1987, spetta la retribuzione di anzianità dovuta in virtù della suddetta disposizione.

ART. 66

(FONDO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE)

1. Allo scopo di corrispondere i premi semestrali per la qualità della prestazione individuale di cui all'art. 53, è istituito, a decorrere dal 1.1.1996, un fondo alimentato da un importo corrispondente allo 0,4% del monte salari riferito all'anno 1993, esclusa la quota relativa al personale con qualifica dirigenziale, al netto dei contributi a carico dell'amministrazione. Le risorse occorrenti per il finanziamento di tale fondo sono ricavate dalla differenza tra l'importo complessivo del premio annuo di cui all'art. 73 del D.P.R. n. 335 del 1990 e la corrispondente quota riderita all'anno 1993 calcolata per la determinazione del fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 64.

2. Le risorse del fondo di cui al comma 1 eventualmente non utilizzate concorrono ad alimentare il fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi per l'anno successivo.

SEZIONE V

AIMA

ART. 67

(INDENNITA' AZIENDALE)

1. Con decorrenza 1.1.1996, è istituita presso l'Azienda di Stato per gli interventi nel mercato agricolo una indennità mensile, corrisposta per dodici mensilità, a favore di tutto il personale disciplinato dal presente contratto collettivo di lavoro, nelle misure di seguito indicate:

Livello	I	176.000
Livello	II	202.000
Livello	III	247.000
Livello	IV	273.000
Livello	V	306.000
Livello	VI	345.000
Livello	VII	397.000
Livello	VIII	481.000
Livello	IX	540.000

2. Le misure della indennità di cui al comma 1, distinte per livello, comprendono le quote di retribuzione accessoria corrisposte con carattere di generalità e continuità in base alla specifica disciplina legislativa, contrattuale ed amministrativa in vigore, anche ai sensi dell'articolo 72, comma 3, del d.lgs. n. 29 del 1993.

3. Per il finanziamento della indennità si provvede anche mediante l'utilizzo delle somme destinate al premio di incentivazione di cui all'art. 82 del D.P.R. n. 335 del 1990.

ART. 68

(FONDO PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.)

1. A decorrere dal 1.1.1996, è istituito un fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi, con il quale provvedere alla erogazione dei compensi di cui all'art. 52 nonchè alle indennità di cui agli artt. 83, 84, 85, 86 e 87 del D.P.R. n. 335 del 1990.

2. Il fondo di cui al comma 1 è alimentato, a decorrere dall'1.1.1996, dalle risorse complessivamente destinate, nell'anno 1993, ai compensi accessori la retribuzione ai sensi dell'art. 81 del D.P.R. n. 335 del 1990, nonchè dalle ulteriori somme destinate per il medesimo anno per la remunerazione delle specifiche indennità di cui agli artt. 83, 84, 85, 86, e 87 del D.P.R. n. 335 del 1990 ed incrementato di un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari riferito all'anno 1993, esclusa la quota relativa al personale con qualifica dirigenziale, al netto dei contributi a carico dell'amministrazione.

3. Ai sensi dell'art. 23 del D.P.R. n. 335 del 1990, concorrono a formare il fondo anche le risorse derivanti da risparmi sui compensi per lavoro straordinario non erogati dall'Amministrazione.

4. Restano salve le somme non ancora erogate a titolo di incentivazione determinate in contrattazione decentrata per effetto del D.P.R. n. 335 del 1990, fino a tutto il 1995,intendendosi disapplicato l'art. 81 - 5° comma - del predetto DPR n. 335 del 1990.

5. Entro il 31.3.1996 le parti si impegnano a verificare la possibilità di utilizzare parte degli stanziamenti per lavoro straordinario al fine di incrementare le risorse complessivamente disponibili sugli istituti retributivi a carattere accessorio.

ART. 69

(FONDO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE)

1. Allo scopo di corrispondere i premi semestrali per la qualità della prestazione individuale di cui all'art. 53, è istituito, a decorrere dal 1.1.1996, un fondo alimentato da un importo corrispondente allo 0,5% del monte salari riferito all'anno 1993, esclusa la quota relativa la personale con qualifica dirigenziale, al netto dei contributi a carico dell'amministrazione.

2. Le risorse del fondo di cui al comma 1 eventualmente non utilizzate concorrono ad alimentare il fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi per l'anno successivo.

ART. 70

(VARIE INDENNITA')

1. Nell'ambito delle disponibilità complessive del fondo di cui all'art. 69, vengono definite in sede di negoziazione aziendale le misure unitarie e modalità di erogazione delle seguenti indennità:

a) indennità di turno;
b) indennità di maneggio valori;
c) indennità per servizi meccanografici;
d) indennità di servizio notturno e festivo.
e) indennità di rischio

PARTE III

TITOLO I

NORME FINALI E TRANSITORIE

CAPO I

ART. 71

(NORME TRANSITORIE)

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dall'art. 37, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dall'art. 78 del Testo unico degli impiegati civili dello Stato approvato con D.P.R. n. 3 del 1957.

3. Nel primo e secondo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento degli istituti di cui all'art. 51, comma 2, non siano impegnate nei rispettivi esercizi finanziari, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

4. In considerazione dell'imminente scadenza del biennio 1994-1995, i termini trimestrali previsti all'art. 2, commi 4 e 5, del presente CCNL non si applicano alla prossima fase contrattuale. Per tale fase, sia la disdetta che le piattaforme dovranno essere presentate entro il mese successivo all'entrata in vigore del presente CCNL.

ART. 72

(NORMA FINALE)

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, rimangono in vigore le norme di legge e contrattuali vigenti.

2. Le parti si impegnano a rivedere consensualmente le materie e gli istituti non disciplinati dalla Parte I° del presente contratto entro il 30 giugno 1996.

3. Le integrazioni al presente contratto, derivanti dal precedente comma 2, nonché da ogni altra intesa prevista nel contratto medesimo, non possono comportare costi aggiuntivi, né altri oneri a carico delle parti.

ART. 73

(DISAPPLICAZIONI)

1. In attuazione di quanto stabilitò dall'art. 72 del d.lgs. n.29 del 1993, comma 1, dalla data della stipula del presente CCNL e degli accordi decentrati dallo stesso previsti, sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, le disposizioni di legge e i regolamenti che siano in contrasto con quelle definite nei contratti medesimi. In particolare non sono più applicabili le seguenti norme:

- con riferimento all'articolo 4 (Tempi e procedure per la stipulazione del contratto collettivo decentrato): art. 5 del D.P.R. n. 269 del 1987; art. 53 del D.P.R. 494 del 1987; art. 5 del D.P.R. n. 335 del 1990;

- con riferimento all'articolo 5 (Livelli di contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata): artt. 2 e 3 del D.P.R. n. 269 del 1987;

- con riferimento all'articolo 6 (Composizione delle delegazioni trattanti): art. 4 del D.P.R. n. 269 del 1987;

- con riferimento all'articolo 8 (Informazione): artt. 18 e 20 del D.P.R. n. 13 del 1986; art. 27 del D.P.R. n. 269 del 1987;

- con riferimento all'articolo 10 (Pari opportunità): art. 105, lètt. d) del D.P.R. n. 269 del 1987; art. 16 del D.P.R. n. 395 del 1988;

- con riferimento all'articolo 12 (Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro): art. 25 della legge n. 93 del 1983;

- con riferimento all'articolo 13 (Delega): art. 50 della legge n. 249 del 1968;

- con riferimento all'articolo 14 (Interpretazione autentica dei contratti): art. 21 del D.P.R. n. 13 del 1986; art. 5, comma 6, del D.P.R. n. 335 del 1990;

- con riferimento all'articolo 15 (Procedure di conciliazione): art. 21 del D.P.R. n. 13 del 1986;

- con riferimento all'articolo 17 (Contratto individuale di lavoro): art. 12 del D.P.R. n. 3 del 1957; art. 10 del DPCM 10 giugno 1986; art. 17 del D.P.R. n. 487 del 1994;

- con riferimento all'articolo 18 (Assunzioni a tempo determinato): art. 3, comma 23, della legge n. 537 del 1993;

- con riferimento all'articolo 19 (Rapporto di lavoro a tempo parziale): art. 1, comma 1, art. 2, comma 1, artt. 3, 4, 5 e 6 del DPCM n. 117 del 1989, art. 4 del D.P.R. n. 13 del 1986;

- con riferimento all'articolo 20 (Periodo di prova): art. 10 del D.P.R. n. 3 del 1957;

- con riferimento all'art.22 (Ferie): artt. 36, 39, 40 del D.P.R. n. 3 del 1957; art. 18 del D.P.R. n. 686 del 1957; art. 15 della Legge n. 312 del 1980; art. 4 D.P.R. n. 395 del 1988;

- con riferimento all'art.24 (Permessi retribuiti): artt. 37, 39 e 41, comma 1 del D.P.R. n. 3 del 1957; art. 3, commi 37, 38, 39, 40, 41 Legge 537 del 1993; art. 22, commi 22, 23, 24 e 25 della L. n.724 del 1994;

- con riferimento all'art. 25 (Permessi brevi): art. 11 del D.P.R. n. 13 del 1986; art. 11 D.P.R. n. 269 del 1987;

- con riferimento all'art. 26 (Assenze per malattia): art.37, art. 68, commi dal primo all'ottavo, artt. 70 e 71 del D.P.R. n. 3 del 1957; artt. 30, 31, 32, 33, 34 del D.P.R. n. 686 del 1957; art. 4, comma 20, Legge n. 537 del 1993;

- con riferimento all'art. 28 (Tutela della maternità): art. 15 del D.P.R. n. 335 del 1990:

- con riferimento all'articolo 32 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio): art. 68, comma 7, del D.P.R. n. 3 del 1957;

- con riferimento all'articolo 33 (Accordi di mobilità): art. 21 del D.P.R. n. 335 del 1990 e artt. 14, 15 e 16 del D.P.R. n. 269 del 1987;

- con riferimento all'articolo 34 (Formazione): art. 37 del D.P.R. n. 269 del 1987;

- con riferimento all'articolo 36 (Doveri del dipendente). artt. 12, 13, 14, 15, 16 e 17 del D.P.R. n. 3 del 1957;

- con riferimento agli artt. 37, 38, 39 e 40 (Sanzioni e procedure disciplinari, codice disciplinare, sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare, sospensione cautelare in caso di procedimento penale): artt. da 78 all'87, artt. dal 91 al 99, art. 134 del D.P.R. n. 3 del 1957, art. 61 del D.P.R. n. 686 del 1957; art. 32, commi da 1 a 5, della legge n. 521 del 1987;

- con riferimento all'art. 55 (indennità aziendale Monopoli di Stato): art. 6 della legge 10 agosto 1988, n. 357.

TABELLA I
Individuazione degli istituti normativi utili ai fini della
corresponsione della retribuzione accessoria.

1. Gli istituti normativi presi in esame sono: Tempo parziale (art. 19), Ferie (art. 22), Permessi retribuiti (art. 24), Maternità (art. 28), Assenze per malattia (art. 26), Sospensione cautelare per procedimento disciplinare (art. 39), Sospensione cautelare per procedimento penale (art. 40), Permessi e distacchi sindacali, Assenze per malattie e infortuni dipendenti da causa di servizio (art. 32).

2. Le voci retributive considerate sono quelle individuate dall'art. 46

3. In caso di malattia di durata inferiore a 15 giorni lavorativi, la riduzione delle indennità sulle giornate di assenza viene calcolata sulla base di 1/30, come disposto dalla normativa vigente.

4. Le indennità aziendali vengono corrisposte, di norma, nelle medesime fattispecie in cui viene erogato lo stipendio tabellare; vengono ridotte, perciò, *pro quota* in caso di tempo parziale orizzontale, ed al 50% in caso di sospensione cautelare per procedimento disciplinare. Vengono erogate per intero in tutte le altre fattispecie di cui al punto 1.
Il compenso per lavoro straordinario non compete in alcuna delle fattispecie di cui al comma 1. Le assenze a qualsiasi titolo non pregiudicano la corresponsione del trattamento accessorio di cui agli artt. 52 e 53 nel caso in cui le medesime non siano rilevanti e/o determinanti agli effetti della valutazione complessiva della produttiività o della qualità della prestazione individuale.
Restano in vigore le particolari modalità di erogazione dei Fondi di incentivazione aziendale eventualmente definite in contrattazione decentrata, riferite ai compensi per la produttività collettiva, di cui all'art. 52.
In sede di contrattazione decentrata aziendale verranno altresì definite le modalità di erogazione delle indennità di cui agli artt. 60, 65, I° comma, lett. e), 71.
Per l'Azienda Monopoli di Stato le modalità di erogazione del Fondo di cui all'art. 57 restano determinate fino al prossimo CCNL nei termini previsti per il previgente Fondo di incentivazione.

5. Le indennità sono calcolate al lordo delle ritenute a carico del lavoratore ed al netto delle ritenute a carico dell'amministrazione.

6. L'indennità spettante al personale inquadrato nella prima qualifica corrisponde a quella definita per il personale della seconda qualifica.

7. Restano regolate dalla disciplina già in vigore al 1° gennaio 1994, anche per quanto riguarda le modalità di erogazione in presenza degli istituti normativi di cui al punto 1, o di quelli corrispondenti nel precedente regime, i seguenti istituti retributivi:
- Monopoli di Stato: premio industriale (legge n. 483 del 1970); indennità di cui all'art. 55 del presente CCNL;
- Vigili del fuoco: indennità di rischio e indennità non pensionabile di cui all'art. 58 del presente CCNL; altre indennità di cui all'art. 59;
- Cassa Depositi e Prestiti: indennità di cui all'art. 65, I°comma, lett. a), b), c), d) di cui al presente CCNL.

TABELLA II

Premio per la qualità della prestazione individuale

Isp. Generale r. e.	700.000
Dir. Div. r. e	700.000
IX livello	700.000
VIII livello	640.000
VII livello	576.000
VI livello	524.000
V livello	494.000
IV livello	469.000
III livello	444.000
II livello	421.000
I livello	400.000

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

(approvato con decreto del Ministro per la Funzione Pubblica del 31 marzo 1994. registrato dalla Corte dei Conti in data 22.4.94 e pubblicato sulla G. U. - n. 149, serie gen.le - in data 28.6.94)

Art. 1.
Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealta', imparzialita' che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché' i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.
2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilita' penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.
3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilita' disciplinare.
4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.
5. Il dirigente dell'ufficio e' responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

Art. 2.
Principi

1. Il comportamento del dipendente e' tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.
2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialita' dell'amministrazione.
3. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli e' affidato.
4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantita' di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo piu' semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilita' connesse ai propri compiti.
5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
6. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attivita' inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilita' e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui cio' non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.
8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Art. 3.
Regali e altre utilita'

1. Il dipendente non chiede, per se' o per altri, ne' accetta, neanche in occasione di festivita', regali o altre utilita', salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attivita' inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente non offre regali o altre utilita' a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede, ne' accetta, per se' o per altri, regali o altre utilita' da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4.
Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al dirigente dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione.
2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorche' le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, ne' si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.
3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.
4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, ne' li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5.
Obblighi di dichiarazione

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attivita' o nelle decisioni inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attivita' o decisioni inerenti all'ufficio.
3. Il dirigente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonche' le

successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.
4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attivita' politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovra' dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attivita' inerenti all'ufficio.

Art.6
Obblighi di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attivita' possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialita' dell'amministrazione.
2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attivita' possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialita' dell'amministrazione.
3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilita' alle sue spese elettorali.
4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.
5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:
a) di individui di cui egli sia commensale abituale;
b) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;
c) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;
d) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, societa' o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.
6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.
7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Art. 7.
Attivita' collaterali

1. Il dipendente non svolge alcuna attivita' che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.
3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attivita' inerenti all'ufficio.
4. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilita' per prestazioni alle quali e' tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

Art. 8.
Imparzialita'

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parita' di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta ne' accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorche' provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalita' di partecipazione all'attivita' amministrativa.
3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta ne' tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio e all'ufficio procedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non e' conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.
4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione.
5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, ne' chiede o accetta che altri lo facciano.
6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, ne' tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non e' conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

Art. 9.
Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilita' che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona ne' fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora cio' possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10.
Comportamento in servizio

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda ne' delega ad altri dipendenti il compimento di attivita' o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non puo' assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio.
3. Durante l'orario di lavoro, non sono consentiti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.
4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, ne' elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.
6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
7. Il dipendente non accetta per uso personale, ne' detiene o gode a titolo personale, utilita' che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11.
Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantita' di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa. Nel caso in cui organi di stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attivita', o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta presente al dirigente dell'ufficio, che valutera' l'opportunita' di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.
3. Il dipendente non prende impegni ne' fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se cio' possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialita'.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12.
Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, ne' corrisponde o promette ad alcuno utilita' a titolo di intermediazione, ne' per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attivita' relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio e' coinvolto in queste attivita', dell'astensione informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13.
Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale e' preposto, in relazione agli standard di qualita' e di quantita' dei servizi fissati dall'amministrazione in apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione e' resa con particolare riguardo alle finalita' di parita' di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalita' dei servizi e sui livelli di qualita', agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerita' delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14.
Aggiornamento del codice

1. Ogni quattro anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali nonche' da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e a integrare le disposizioni contenute nel presente decreto. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi degli articoli 50 e 58-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

- omissis -

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento al contenuto dell'articolo 20 del presente contratto che disciplina il periodo di prova, le parti, riconosciuta le peculiari caratteristiche dell'attività di formazione iniziale del personale appartenente al Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, convengono sulla non riconducibilità dell'attività stessa nell'ambito della disciplina generale del periodo di prova in particolare per quanto concerne il recesso durante il periodo stesso e l'impossibilità di rinnovo o proroga.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto che ai fini di cui all'art. 25, commi 4 e 5 , del D.P.R. n. 335 del 1990, si considerano utili i seguenti periodi:
a) per il personale assunto ai sensi della legge n. 285 del 1977, il periodo antecedente all'immissione in ruolo;
b) per il personale proveniente da altre pubbliche amministrazioni, che si è reso disponibile alla mobilità tra comparti, il servizio prestato nelle amministrazioni di provenienza;
c) per il personale proveniente da altri comparti, il servizio precedentemente prestato già dichiarato valido da specifiche disposizioni di legge.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si danno atto che ai fini di cui all'art. 7, i soggetti partecipanti alla Conferenza sono da considerarsi in servizio a tutti gli effetti.

DICHIARAZIONI CONGIUNTA N. 4

Le parti si impegnano ad avviare il confronto relativo all'accordo di cui all'art. 35 (igiene e sicurezza sul lavoro) non appena sarà stato concordato il testo del presente CCNL, da inviare alla Presidenza del Consiglio per l'autorizzazione di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 29 del 1993.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti si impegnano a disciplinare per i dipendenti del CNVVF, con successivo accordo, la fruizione della mensa di servizio per il personale che protrae l'orario di lavoro oltre le ore 14.00.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si danno atto che le uscite dei dipendenti dell'A.M.S. dalla sede di servizio per la riscossione di assegni o per il versamento di contanti, relativi al pagamento delle competenze mensili, rientrano tra le fattispecie disciplinate da normative aziendali già in vigore e compatibili con l'art.25 del presente CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti si impegnano ad iniziare, a partire dal mese di dicembre 1995, i lavori preparatori per giungere alla regolamentazione della costituzione di fondi di previdenza complementari e della riforma dell'indennità di fine rapporto di lavoro. I fondi di previdenza verranno individuati in base alla L.335 del 17/8/1995.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Ai fini dell'attuazione della legge n.125 del 1990, le parti riconoscono l'importanza che le amministrazioni del comparto, onde pervenire alla definizione di azioni positive, verifichino la possibilità di costituzione di appositi fondi per il funzionamento di tali azioni, utilizzando le fonti di finanziamento esistenti ed in ogni caso senza oneri aggiuntivi per le Aziende.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Le parti riconoscono l'importanza peculiare della tutela della salute dei dipendenti e della sicurezza sul posto di lavoro e, conseguentemente, rinnovano la propria attenzione ed il proprio impegno per una evoluzione costruttiva della materia al fine di garantire ai lavoratori lo svolgimento delle proprie attività nelle migliori condizioni possibili, nel pieno rispetto della persona e della sua integrità fisica.
A tal fine le parti, per dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti, in ottemperanza al disposto dell'art.9 della L. n.300 del 1970, conformemente a quanto previsto dalla normativa nazionale vigente in materia ed in particolare dal D.Lgs. n.626 del 19/9/94, si impegnano a definire gli aspetti contrattuali relativi alla figura del rappresentante per la sicurezza, a conclusione dell'accordo intercompartimentale in via di definizione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti si impegnano, entro la vigenza del presente contratto, a definire le modalità e procedure per la costituzione di forme assicurative e per assistenza sanitaria integrativa.
Le forme assicurative che saranno allo scopo individuate avranno il compito di consentire una corretta tutela dei dipendenti nello svolgimento dei compiti di istituto e la possibilità di integrare le prestazioni in atto erogate dal servizio sanitario nazionale.
L'adesione alle forme assicurative sarà di carattere individuale e volontario.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le OO.SS. CGIL-CISL-UIL dei Vigili del Fuoco ritengono che non sia più rinviabile da parte dell'amministrazione dell'Interno l'emanazione degli appositi regolamenti relativi all'organizzazione delle Officine Regionali previste dalla legge 930/80.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le OO.SS. stipulanti ritengono che nell'ambito dell'attuale quadro normativo che regola la Cassa Depositi e Prestiti esistano le condizioni affinchè la prossima contrattazione nazionale possa riferirsi all'area contrattuale del credito e della intermediazione finanziaria.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

La RdB-CUB, la RdB-Aziende e la RSB osservano che non sono stati disapplicati espressamente l'art.109 della legge 13/5/61 n.469, il Regio Decreto 16 marzo 1942 n.701, la legge 27 dicembre 1941 n.1570 per le parti riferite alla disciplina del rapporto di lavoro. Ritiene inoltre che con l'entrata in vigore del presente contratto devono essere considerate disapplicate tutte le norme di ogni ordine e grado in contrasto con la nuova disciplina.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

La RdB-CUB, la RdB-Aziende e la RSB osservano che la eliminazione dell'art.72 del testo siglato il 17 ottobre 1995 potrebbe comportare una mancata regolamentazione della retribuzione dei compensi straordinari a decorrere dal 1 gennaio 1996.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

La confederazione RdB-CUB, la federazione RdB-Aziende e la RSB del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, ove nel testo del CCNL viene citato il D.Lgs. n.29 del 1993, ritiene che il riferimento sia esteso alle successive modificazioni e integrazioni apportate allo stesso fino alla data del 15 dicembre 1995.

Dichiarazione a verbale

La confederazione RdB/ CUB, la Federazione RdB/Aziende e la R.S.B. del Corpo nazionale dei vigili del fuoco attribuiscono alla tabella I - Individuazione degli istituti normativi utili ai fini della corresponsione della retribuzione accessoria - il valore di una dichiarazione congiunta tra le parti che l'hanno sottoscritta e non di un articolo di contratto.

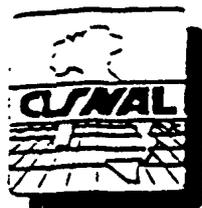
Dichiarazione a verbale

La confederazione RdB/ CUB, la Federazione RdB/Aziende e la R.S.B. del Corpo nazionale dei vigiii del fuoco esprimono il loro dissenso da tutte le parti del CCNL del comparto Aziende ed Amministrazioni autonome dello Stato che non sono conformi alle norme di legge in vigore; non si adeguano alle direttive europee in tema dei diritti dei lavoratori, sicurezza e igiene nei posti di lavoro, tutela dei lavoratori e di ogni altro aspetto del rapporto di lavoro; che sono peggiorative dei contratti precedenti.

Dichiarazione a verbale

La confederazione RdB/ CUB, la Federazione RdB/Aziende e la R.S.B. del Corpo nazionale dei vigili del fuoco sottoscrivono il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Aziende ed Amministrazioni autonome dello stato pur non condividendone tutti i contenuti economici e normativi.

Tale sottoscrizione avviene allo scopo di mantenere inalterata la possibilità di azione sindacale nei luoghi di lavoro, in assenza di una normativa specifica che consenta l'agibilità sindacale indipendentemente dalla sottoscrizione di accordi contrattuali.

La sottoscrizione del CCNL del comparto Aziende da parte delle scriventi è stata approvata dalla maggioranza delle assemblee dei lavoratori che, pur respingendo i contenuti del contratto, hanno ritenuto necessario autorizzare la firma al fine di garantirsi uno strumento di lotta e di continuità dell'intervento sindacale.

Confederazione
Italiana
Sindacati Nazionali
Lavoratori

Coordinamento CISNAL - AIMA

Via Fanni, 16 - 00185 Roma
tel.0330.598859
fax 0823.859635

NOTA A VERBALE

Questa O.S. fa presente che *il personale dell'A.I.M.A., nonostante svolga compiti che comportano*, a parità di livello,*responsabilità almeno uguali, se non maggiori,* rispetto ai colleghi, **ha una retribuzione complessiva di molto inferiore alla più bassa delle retribuzioni del comparto.**

Tanto si è verificato per una serie di meccanismi che si sono verificati fuori dalla contrattazione ed i cui effetti concorrono, nella applicazione dei principi di questo C.C.N.L., ad aumentare ancora di piu il divario esistente tra i lavoratori delle varie Aziende, a parità di qualifica professionale.

Pertanto, mentre si riserva di verificare la **COSTITUZIONALITA'** di quanto proposto, e nel dar atto che l' **A.RA.N.** ha dato segnali positivi in merito, chiede che si attivino meccanismi che portino alla riduzione di detto divario fino ad una **completa eguaglianza tra lavoratori** che svolgono gli stessi compiti (o quasi), nel rispetto **dell'art. 36 della Costituzione Italiana.**

Confederazione
Italiana
Sindacati Nazionali
Lavoratori

Coordinamento CISNAL - AIMA

Via Fanni, 16 - 00185 Roma
tel.0330.598859
fax 0823.859635

NOTA A VERBALE

Questa O.S. rileva che, nelle tabelle che sono inserite nella ipotesi di C.C.N.L. - Aziende Autonome, esiste ancora, per l'A.I.M.A., la voce riferita alla IX^ Qualifica funzionale, nonostante che, come già fatto presente, la legge 610/82 (istitutiva dell' A.I.M.A.) ed il D.L. 391/90, convertito nella legge 48/91 senza modifiche (variazione organico) che stabiliscono le dotazioni organiche dell'Azienda non la prevedono, così come non è previsto il relativo Profilo Professionale.

Si fa presente che la legge 48/91 è stata fatta dal Parlamento Italiano (Organo Sovrano per la formazione delle leggi) dopo oltre dieci anni dalla legge 269/87 che istituiva la IX^ Qualifica nella P Pubblica Amm.ne, per cui il Legislatore era a conoscenza delle leggi citate, ed in piena libertà decideva di lasciare, quale livello apicale per l'A.I.M.A., la qualifica VIII^.

Per quanto innanzi, si chiede di definire e riordinare la materia in vista del prossimo rinnovo contrattuale, senza indicare nel presente C.C.N.L. la IX^ Qualifica funzionale nelle tabelle del personale dell'A.I.M.A.

Nota a verbale

La sottoscritta Organizzazione sindacale esprime riserva per la mancata accettazione delle proprie proposte:

1) di inserire, tra i punti di riferimento dei lavori delle Commissioni per la revisione degli Ordinamenti, l'individuazione dei profili professionali e funzioni riconducibili alla figura di Quadro;

2) di prevedere, nell'ambito dei permessi retribuiti, la facoltà, per dipendenti i cui profili e funzioni siano riconducibili alla figura di Quadro, di usufruire di 8 giorni/anno per partecipare a corsi di formazione o convegni tecnici.

UNIONQUADRI

Unione Sindacati Professionisti Pubblico-Privato Impiego

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il presente contratto viene sottoscritto con la seguente dichiarazione a verbale, in attesa di pervenire ad una definitiva soluzione degli istituti normativi ed economici relativi alle categorie professionali in servizio presso L'amministrazione dei Vigili del Fuoco.

Nel confermare le dichiarazioni rese nel corso delle trattative relativamente al mancato riconoscimento alle categorie professionali in servizio dell'area professionale, si osserva quanto segue.

1. Ai sensi dell'art. 73, comma 2 del decreto legislativo 3 febbraio 1993 n.29 l'ARAN non ha inteso provvedere una corretta disciplina normativo-economica per le categorie dipendenti che ai sensi del DPR n.29 dicembre 1984, n.1219 devono essere iscritte agli albi. A tale proposito si chiede di ripristinare nel profilo professionale degli ingegneri e degli architetti, l'obbligo della iscrizione agli albi (riserva di legge), che in sede contrattuale era stato successivamente ingiustificatamente soppresso (pur avendo un contratto,nella gerarchia delle fonti legislative,forza sottordinata rispetto a quella del DPR 1219/84), e avendo lasciato soltanto per l'accesso in ruolo il possesso della abilitazione professionale;

2. La legge 2 giugno 1995,n. 216 richiede che i progetti fatti dagli uffici tecnici delle amministrazioni pubbliche devono essere firmati da dipendenti iscritti agli albi, per cui se non viene ripristinato l'obbligo della iscrizione agli albi di categoria degli ingegneri ed architetti dei VV.F. la D.G.P.C.S.A. si vedrebbe costretta ad affidare all'esterno tali incarichi professionali ,con un oneroso costo aggiuntivo a spese del cittadino (e con il ripristino delle clientele e conseguente tangentopoli) che la legge 216/1995. viceversa, ha inteso cancellare;

3. Il contratto ha violato l'art. 45 (contratti collettivi), alinea 5 del d.l. 29/1993 che prevede, al fine di assicurare in sede contrattuale di comparto una disciplina uniforme su specifiche materie. contratti quadro per i comparti da stipularsi con le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative;

4. Nell'articolato contrattuale non sono stati previsti altresì, per le particolari categorie professionali specifici elementi del trattamento economico complessivo, non riconducibili alle ordinarie forme di salario accessorio, alfine di motivare anche economicamente la peculiarità delle funzioni professionali attribuite e la posizione "atipica" rispetto all'ordinamento del restante personale del comparto, così come previsto al punto 3, alinea b/4 della circolare dell'11 marzo 1991 e seguenti e come attribuiti ai professionisti degli altri comparti (indennità professionale);

5. Il contratto altresì, ha violato la norma di cui all'art. 53, comma 3 del d.l. 29/ 1993. in relazione alla esigenza di perequazione dei trattamenti economici del personale che esercita funzioni analoghe negli altri comparti. alimentando in tal modo la giungla normativo-economica denunciata da sempre ma mai disboscata, che impedisce di fatto la mobilità da un comparto all'altro soltanto per le categorie professionali dipendenti dei ministeri e delle aziende di Stato:

6. La carenza di qualsiasi forma di perequazione dei trattamenti economici riservati ai professionisti degli altri comparti che svolgono identiche attività professionali (tutti inquadrati in posizioni funzionali di gran lunga più elevate), demotiva l'esercizio delle attività professionali per le quali i professionisti si assumono dirette responsabilità di natura professionale a norma di legge, e mortifica gli ingegneri e gli architetti per i quali l'inquadramento iniziale in ruolo è ancora rimasto alla VII ^ qualifica funzionale;

7. Tale stato di fatto e stato oggetto di una indagine conoscitiva del Ministero della Funzione Pubblica nel novembre del 1993 poiche si intendeva valorizzare le categorie professionali dipendenti al fine di coprire il vuoto di oltre il 50% delle piante organiche, perchè gli ingegneri e gli architetti venivano dirottati verso lidi più appetibili alle loro elevate professionalità.

SINDACATO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO

SEGRETERIA NAZIONALE

ROMA, 18.10.1995

NOTA A VERBALE

-Visto il dettato dell'art. 45, comma 1 (TURNAZIONI)
-Visto il dettato dell'art. 61, comma 2 (FONDO PER LA PRODUTTIVITA'
-Visto il dettato dell'art. 61, comma 7 COLLETTIVA E PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI)
-Considerato che il "SERVIZIO DI VIGILANZA" E' SERVIZIO D'ISTITUTO e, quindi, OBBLIGATORIO per TUTTO il Personale Operativo;

-Considerato che al Personale Operativo deve essere consentito il godimento EFFETTIVO dei periodi di riposo previsti nell'orario di lavoro a garanzia della perfetta efficienza fisica indispensabile per una prestazione ottimale nell'intervento;

IL SERVIZIO DI VIGILANZA DEVE ESSERE SVOLTO OBBLIGATORIAMENTE DA TUTTO IL PERSONALE OPERATIVO - ADDETTO ALL'ATTIVITA' DI SOCCORSO - DURANTE L'ORARIO ORDINARIO DI LAVORO, VALE A DIRE DURANTE I TURNI CONTINUATIVI DI SERVIZIO, OVVERO, DURANTE LE 12 ORE DI LAVORO DIURNO E/O LE 12 ORE DI LAVORO NOTTURNO.

NOTA A VERBALE

-Visto il dettato dell'art. 59 (ALTRE INDENNITA');

ISTITUIRE - PARIMENTI - L'INDENNITA' DI GUIDA PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA CONDUZIONE DI MEZZI SPECIALI IN VIA CONTINUATIVA IN POSSESSO DI PATENTE DI III° E IV° CATEGORIA, PATENTE NAUTICA E PATENTE PER MEZZI ANFIBI.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CONFEDIR manifesta il proprio disappunto nel verificare come l'ARAN non abbia consentito un equilibrato confronto su quelle tematiche, di interesse per tutto il personale del comparto Aziende, che contribuiscono, in tutti i contratti collettivi di lavoro, a rendere più chiaro e corrente il rapporto con il datore di lavoro. Si lamenta, in particolare, la mancata previsione di istituti come l'indennità di videoterminale, di partecipazione a commissioni, di reperibilità; la mancata revisione degli accordi sulle missioni di servizio, sulla tutela della famiglia, ecc.

Si sottolinea, inoltre, la mancata previsione di forme di garanzia e tutela del personale che assume a titolo personale, ma nell'obbligo del servizio, gravi responsabilità di ordine civile e penale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CONFEDIR esprime un giudizio estremamente negativo per le modalità di applicazione del premio per la produttività collettiva e del premio per la qualità della prestazione individuale nell'ambito dell'Amministrazione dei Monopoli di Stato.

La differenziazione dei settori industriali ed amministrativi determinerà una spaccatura dell'Azienda, già sottoposta a gravi pressioni dall'esterno tese a sottrarre attività di propria competenza al fine di minarne la stessa struttura aziendale.

Personale appartenente allo stesso profilo professionale verrà a trovarsi, di fatto, su tre distinti livelli retributivi: area industriale, area amministrativa ed area amministrativa più "premio individuale". L'erogazione del premio per la prestazione individuale al 12% del personale, soprattutto in quanto limitato agli uffici amministrativi, darà luogo ad un effetto di disincentivazione nel personale non premiato, che vedrà il dipendente di livello inferiore percepire la medesima retribuzione.

Tale meccanismo, inoltre, sarà fonte di continua conflittualità tra il dirigente ed il personale, come pure tra il personale stesso.

Si lamenta, infine, che proposte alternative al premio per la prestazione individuale, tipo l'istituzione di specifiche indennità (reperibilità, partecipazione a commissioni, uso di videoterminali o PC, ecc.) non sono state prese in considerazione.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CONFEDIR deve constatare con rammarico che, ancora una volta, la dignità personale e professionale dei funzionari direttivi del comparto Aziende è stata avvilita da una normativa contrattuale che non tutela il personale più esposto ai rischi derivanti dalle responsabilità professionali e gestionali assunte, nè riconosce, dal punto di vista economico, la elevata professionalità, peraltro richiesta formalmente e sostanzialmente dalle Amministrazioni, di tale personale.

In particolare, i funzionari dell'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato, date le croniche carenze di personale di qualifica dirigenziale, sono particolarmente impegnati nella direzione di uffici e stabilimenti produttivi con attribuzione formale di funzioni dirigenziali senza alcun riscontro economico.

E', peraltro, inammissibile, come invece avviene, il conferimento ad un medesimo funzionario di più di un incarico di direzione, configurando, tale situazione, non solo un impegno eccessivamente gravoso per il funzionario, ma anche una evidente contraddizione, da parte dell'Azienda, in termini di organizzazione del lavoro e qualità del servizio prestato.

S.A.D./A.I.M.A. Roma, lì 0 0 . . 1996.

DICHIARAZIONI A VERBALE, DA ALLEGARE AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO AZIENDE AUTONOME 1994/97

Il S.A.D./A.I.M.A. (Sindacato Autonomo Dipendenti AIMA),

premesso

- che questo Sindacato é stato riconosciuto,con Decreto del Ministro per la Funzione pubblica 1° dicembre 1994, Organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa nel Comparto Aziende Autonome e che in ambito AIMA é l'Organizzazione di gran lunga più rappresentativa;
- che, sebbene in presenza di tali disposizioni e nonostante reiterate denunce e proteste scritte, rimaste prive di riscontro, l'A.R.A.N. - con la pratica anche dei c.d. " tavoli separati o paralleli " - ha impedito a questo Sindacato di svolgere regolari trattative (arrivando nell'ultima fase del negoziato, addirittura, ad escluderlo dalle convocazioni ufficiali) sulle materie oggetto del presente CCNL;
- che, viceversa, l'A.R.A.N. ha trattato, concordando il testo dell'accordo, con OO.SS. non legittimate ai sensi del D.M. 1.12.94 citato e scarsamente rappresentative in ambito aziendale;
- che tale comportamento in concreto ha inibito a questa Organizzazione l'esercizio dell'attività sindacale, garantitale dalla Carta costituzionale e dalla normativa vigente, a tutela e nell'interesse dei propri iscritti;
- che gli ostacoli frapposti dall'A.R.A.N. al regolare svolgimento delle trattative non hanno, peraltro, consentito a questo Sindacato di evidenziare nelle fasi di formazione della volontà negoziale, il contrasto emergente in talune parti dell'articolato, tra le discipline concordate e la normativa vigente;
- che, per quanto indicato nei punti precedenti, questo Sindacato non é stato posto in grado di rappresentare esaustivamente la fragilità e la scarsa efficacia degli istituti previsti nel presente CCNL, ai fini della soluzione dei problemi legati ad una maggiore funzionalità ed economicità dei servizi resi dalle Amministrazioni interessate;

- che, così come risulta a questo Sindacato, l'A.R.A.N. e gli altri Sindacati, dopo aver concordato un primo testo in data 17.10.1995, successivamente, e presumibilmente nel corso di incontri sconosciuti al SAD/AIMA, lo hanno più volte emendato;
- che, richieste scritte di questo Sindacato, mirate a portare a termine le trattative e ad essere convocato risultano a tutt'oggi inevase;
- che, soltanto recentemente l'A.R.A.N., con lettera n.1° marzo 1996 n. 1606, recapitata a questo Sindacato in data 11 marzo 1996, ha ritenuto - a seguito delle pressanti richieste - di trasmettere copia " dell'ultimo accordo siglato " riferito al CCNL del Comparto Aziende Autonome;
- che la successiva lettera del 21 marzo 1996 del SAD/AIMA, indirizzata all'ARAN e concernente la richiesta di una urgente convocazione, nonché di notizie circa lo stato dell'iter procedurale del CCNL (stabilito dall'art.51 del Dlgs n.29/93), é rimasta, anch'essa priva di riscontro;

DOPO APPROFONDITO ESAME CON LA PROPRIA BASE, DAL QUALE E' EMERSO IL GENERALE DISSENSO SU GRAN PARTE DEL CCNL, AVUTO RIGUARDO SIA AI CONTENUTI ECONOMICI, CHE NORMATIVI,

conviene

di procedere alla sottoscrizione del contratto stesso, solo ai fini di mantenere inalterata la possibilità di esercitare attività sindacali, a tutela e nell'interesse degli iscritti,nelle sue varie fasi di attuazione, in quanto alcune norme previste dall'accordo ARAN -TRIPLICE-CONFEDERAZIONI AUTONOME limitano la partecipazione a dette fasi alle sole OO.SS. sottoscrittrici.

Pertanto, la firma del contratto viene apposta dal SAD/AIMA solo per stato di necessità.

In particolare il S.A.D./A.I.M.A. esprime un parere fortemente negativo sui seguenti punti del contratto :

1) per il periodo 1994/95 é privo di concreti contenuti economici, la maggior parte dei quali iniziano a decorrere dall'1.01.1996;
2) accentua la già forte sperequazione tra il personale dell'A.I.M.A. e quello delle altre Aziende del Comparto e non soltanto dal punto di vista economico. Tutto ciò, nonostante sia previsto un unico contratto per tutte le Aziende facenti parte del Comparto;

3) il rinnovo contrattuale si é mosso all'interno di ridotti e rigidi margini di " trattativa " precostituiti che, tra disposizioni di legge ed accordi Governo e CGIL - CISL - UIL (Dlgs 29/93 - Accordo sociale 23.07.1993 - Leggi finanziarie 1993 e seguen.) hanno impedito l'accoglimento delle giuste richieste dei lavoratori dell'AIMA;

4) la natura"ibrida" del CCNL, tra pubblico e privato, creerà inevitabilmente uno stato di disorientamento complessivo delle categorie;

5) il CCNL, derivante dal Dlgs n.29/93, pur essendo privatistico e di natura sinallagmatica, non affronta le responsabilità, i carichi ed i ritmi di lavoro dei dipendenti del Comparto, analisi questa propedeutica alla fissazione della parte economica e necessaria a giustificare il quadro di forte sperequazione tra le varie Aziende concordato dall'ARAN e dagli altri Sindacati;

6) il CCNL non tiene conto e non riconosce l'accresciuta professionalità del personale, che, in particolare all'AIMA, ha consentito, insieme al senso di responsabilità, di assicurare i servizi;

7) il CCNL crea, per la prima volta, un nuovo istituto " INDENNITA' AZIENDALE " che, pur avendo la stessa struttura e le stesse finalità sia per l'AIMA che per la CASSA DEPOSITI E PRESTITI, é stato scandalosamente determinato dal l'ARAN -TRIPLICE-CONFEDERAZIONI AUTONOME, in misure fortemente differenziate e sperequate a danno della categoria AIMA;

8) il CCNL prevede per l'AIMA un nuovo fondo per la produttività collettiva, la cui quantificazione ed erogazione appaiono notevolmente incerte e precarie;

9) il CCNL istituisce un " PREMIO SEMESTRALE PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE ", previsto solo per il 15% del personale. In merito si fa presente che tale premio, in assenza di organizzazione del lavoro, anziché produrre effetti positivi, potrebbe rappresentare per i Dirigenti (chiamati da soli a gestirlo) un potere discrezionale privo di trasparenza, inefficace per l'auspicato incremento della produttività e generatore di forme di cliente lismo;

10) il CCNL limita in contrasto con la Costituzione le azioni di sciopero, impo nendo pesanti restrizioni mutuate dai"codici pattizi" di autoregolamentazione presentati dalle Confederazioni CGIL-CISL-UIL. Tutto ciò in palese violazione dell'art.40 della Costituzione · " Il diritto di sciopero si esercita nell'am bito delle leggi che lo regolano ". Un semplice Contratto collettivo di lavoro non può, pertanto,disciplinare la materia;

11) il CCNL normatizza contrattualmente i doveri per il personale e le relative sanzioni disciplinari (sino al licenziamento senza preavviso); senza prevedere altrettante sanzioni per l'Amministrazione in caso di dimostrata inadempienza;

12) cancella, attraverso accordi ARAN-TRIPLICE il ruolo di contrattazione e di partecipazione del Sindacato in ogni Azienda, che lo stesso ha per definizione e che il Dlgs n. 29/93 (artt. 45- 1° comma e 48) gli conferisce, privando i lavoratori dell'AIMA della tutela garantita dalla Carta costituzionale ;

13) violando nuovamente la Costituzione (art.3 ed art.39), calpestando gli esiti degli ultimi referendum celebrati in materia sindacale, gli accordi ARAN- TRIPLICE- CONFEDERAZIONI AUTONOME, soffocano la voce dei lavoratori, decretando la " soppressione d'ufficio " dei Sindacati che non sottoscrivono l'accordo, anche se di gran lunga maggiormente rappresentativi sul posto di lavoro;

14) il CCNL non affronta e risolve compiutamente problemi pregressi di natura giuridica ed economica, che si trascinano all'AIMA da anni ed hanno causato notevoli danni al personale interessato, mentre affronta e risolve taluni aspetti pregressi del personale di altre Aziende;

15) il CCNL non definisce in maniera puntuale e definitiva (con l'articolo riservato alle c.d. " DISAPPLICAZIONI ") i confini tra le emanande discipline contrattuali e quelle ante Dlgs n.29/93, con ciò creando i presupposti per ulteriori lungaggini (interpretazioni autentiche, richieste di parere, contenziosi, etc.), a danno delle categorie interessate;

16) il CCNL non affronta e non risolve alcuni importanti aspetti relativi al PATROCINIO LEGALE dei dipendenti ;

17) il CCNL non dirime la questione, sollevata dal S.A.D./A.I.M.A. nei pochi incontri tenutisi, relativa alla esistenza nei ruoli AIMA di otto o nove qualifiche funzionali,né, d'altro canto, opera così-come invece disposto nel passato per la Cassa Depositi e Prestiti- le necessarie corrispondenze di natura economica, alla luce dei nuovi trattamenti previsti dal contratto medesimo.

96A2598

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(8651382) Roma - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:
- **presso le Agenzie dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA: piazza G. Verdi, 10 e via Cavour, 102;**
- **presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.**

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Direzione Marketing e Commerciale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale n. 387001. Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono in Roma (Ufficio inserzioni - Piazza G. Verdi, 10) e presso le librerie concessionarie consegnando gli avvisi a mano, accompagnati dal relativo importo.

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 1996

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 1996
i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno 1996 e dal 1° luglio al 31 dicembre 1996

ALLA PARTE PRIMA - LEGISLATIVA

Ogni tipo di abbonamento comprende gli indici mensili

Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari:		
- annuale	L.	385.000
- semestrale	L.	211.000
Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale:		
- annuale	L.	72.500
- semestrale	L.	50.000
Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee:		
- annuale	L.	216.000
- semestrale	L.	120.000
Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali:		
- annuale	L.	72.000
- semestrale	L.	49.000
Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:		
- annuale	L.	215.500
- semestrale	L.	118.000
Tipo F - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
- annuale	L.	742.000
- semestrale	L.	410.000

Integrando il versamento relativo al tipo di abbonamento della Gazzetta Ufficiale, *parte prima, prescelto con la somma di* **L. 96.000**, *si avrà diritto a ricevere l'Indice repertorio annuale cronologico per materie 1996.*

Prezzo di vendita di un fascicolo della *serie generale*	L.	1.400
Prezzo di vendita di un fascicolo delle *serie speciali I, II* e *III*, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.400
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale «Concorsi ed esami»*	L.	2.750
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili*, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.400
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

Abbonamento annuale	L.	134.000
Prezzo di vendita di un fascicolo ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

Abbonamento annuale	L.	87.500
Prezzo di vendita di un fascicolo	L.	8.000

Gazzetta Ufficiale su MICROFICHES - 1996
(Serie generale - Supplementi ordinari - Serie speciali)

Abbonamento annuo mediante 52 spedizioni settimanali raccomandate	L.	1.300.000
Vendita singola: per ogni microfiches fino a 96 pagine cadauna	L.	1.500
per ogni 96 pagine successive	L.	1.500
Spese per imballaggio e spedizione raccomandata	L.	4.000

N.B. — Le microfiches sono disponibili dal 1° gennaio 1983. — Per l'estero i suddetti prezzi sono aumentati del 30%

ALLA PARTE SECONDA - INSERZIONI

Abbonamento annuale	L.	360.000
Abbonamento semestrale	L.	220.000
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.550

I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero, nonché quelli di vendita dei fascicoli delle annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, sono raddoppiati.

L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale n. 387001 intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti all'Amministrazione entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione di una fascetta del relativo abbonamento.

Per informazioni o prenotazioni rivolgersi all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA
abbonamenti ☎ (06) 85082149/85082221 - vendita pubblicazioni ☎ (06) 85082150/85082276 - inserzioni ☎ (06) 85082145/85082189

L. 10.500